



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión educativa y compromiso organizacional en los  
docentes de los CETPRO, UGEL 07, 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Magister en Administración de la Educación**

**AUTORA:**  
**Br. Celia Giovanna Saldivar Pedraza**

**ASESORA:**  
**Mgtr. Maritza Guzmán Meza**

**SECCIÓN:**  
**Educación e idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
**Gestión y calidad educativa**

**PERÚ-2017**

Página del Jurado

Dr. John Morillo Flores  
Presidente

Dra. Miriam Elizabeth Napaico Arteaga  
Secretaria

Mgtr. Maritza Emperatiz Guzmán Meza

### **Dedicatoria**

A Richard mi esposo, a mis hijos Alexis y Thiago, y a mis padres Celia y Julio que son mi soporte para el logro de mis objetivos personales y profesionales, y ser cada día mejor Maestra.

### **Agradecimiento**

Al personal docente y administrativo; por su orientación y apoyo durante mis estudios como maestría, y en especial a la Mgtr. Maritza Guzmán Meza, por su labor de acompañamiento para el desarrollo de la presente investigación.

## **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Celia Giovanna Saldivar Pedraza, estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 10739811, con la tesis titulada “Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015”, declaro bajo juramento que :

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Octubre del 2016.

Celia Giovanna Saldivar Pedraza  
DNI 10739811

## **Presentación**

Señores miembros de Jurado:

A continuación presento la investigación de tesis titulada: “Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO, UGEL 07, 2015”, estudio realizado con el objetivo de señalar y determinar la relación entre las variables gestión educativa y el compromiso organizacional, dando cumplimiento así con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Educación, con mención en Administración de la Educación.

El estudio de investigación se constituye de cuatro capítulos, los cuales se desarrollan como sigue:

En el Capítulo I, Introducción, que contiene los antecedentes, los planteamientos teóricos referentes a las variables, la problemática en estudio, el problema, las hipótesis y los objetivos,

Capítulo II, El marco metodológico, comprende, la metodología utilizada, el tipo de estudio utilizado, la población, la muestra y las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo III, Resultados, comprende los hallazgos obtenidos y que permite elaborar las conclusiones.

Capítulo IV, Se procede con la discusión, en relación con los antecedentes.

Capítulo V, Se presentan las conclusiones.

Capítulo VI, Encontramos las recomendaciones.

Capítulo VII, Se presentan las referencias bibliográficas.

Finalmente se presenta los anexos

La autora.

## Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica y humanística	20
1.2.1 Gestión educativa	20
1.2.2 Compromiso organizacional	31
1.3 Justificación	35
1.4 Problema	36
1.5 Hipótesis	37
1.6 Objetivos	38
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	40
2.2 Operacionalización de variables	40
2.3 Metodología	41
2.4 Tipo de estudio	41
2.5 Diseño	41
2.6 Población, muestra y muestreo	42
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.8 Validez y confiabilidad	44
2.9 Método de análisis de datos	45
III. RESULTADOS	
3.1 Descripción	47

3.2	Prueba de hipótesis	52
IV.	DISCUSIÓN	58
V.	CONCLUSIONES	62
VI.	RECOMENDACIONES	64
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66

## **ANEXOS**

Anexo 1:	Matriz de consistencia	70
Anexo 2:	Instrumentos	73
Anexo 3:	Confiabilidad	74
Anexo 4:	Base de datos	78
Anexo 5:	Validez de contenido	94



## Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión educativa	40
Tabla 2	Operacionalización de la variable desarrollo curricular	41
Tabla 3	Distribución de la población de docentes	42
Tabla 4	Juicio de expertos	44
Tabla 5	Confiabilidad	45
Tabla 6	Correlación de grado de Spearman	45
	organizacional	50
Tabla 7	Tabla de contingencia - Hipótesis general	47
Tabla 8	Tabla de contingencia - Hipótesis específica 1	48
Tabla 9	Tabla de contingencia - Hipótesis específica 2	49
Tabla 10	Tabla de contingencia - Hipótesis específica 3	50
Tabla 13	Tabla de contingencia - Hipótesis específica 4	51
Tabla 14	Correlación de la gestión educativa y compromiso organizacional	52
Tabla 15	Correlación de la gestión pedagógica y compromiso organizacional	53
Tabla 16	Correlación de la gestión administrativa y compromiso	
	organizacional	54
Tabla 17	Correlación de la gestión institucional y compromiso organizacional	55
Tabla 18	Correlación de la gestión comunitaria y compromiso organizacional	56

### **Índice de figuras**

Figura 1	Relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional	47
Figura 2	Relación entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional	48
Figura 3	Relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional	49
Figura 4	Relación entre la gestión institucional y el compromiso organizacional	50
Figura 5	Relación entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional	51

## **Resumen**

La presente investigación titulada, “Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015”, tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional y surge como respuesta a la problemática de los Centros de Educación Técnico Productiva de la UGEL 07.

El estudio de investigación cumple al tipo básico y su diseño es no experimental, correlacional de corte transversal, siendo utilizado cuestionarios con una escala de Likert como instrumentos de recolección de datos a una muestra de 120 docentes de los CETPRO.

Luego de haber realizado la descripción y discusión de resultados, mediante la correlación de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: La gestión educativa se relaciona directa y significativamente alta con el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman  $\rho = 0,701$  y un p-valor ( $p = 0,000 < 0,05$ )

Palabras clave: Gestión educativa, Compromiso organizacional

## **Abstract**

The present qualified investigation, "Educational Management and commitment organizational in them in the teachers of the CETPRO of the UGEL 07, 2015", had as aim determine the relation between the educational management and the commitment organizational commitment and is a response to the problem of Technical Education Centers Productive UGELs 07.

The research study meets the basic type and its design is not experimental, correlational cross section being used questionnaires with Likert's scale as instruments of compilation of information to a sample of 120 teachers of the CETPRO.

After having realized the description and discussion of results, by means of Spearman's correlation, it came near to the following conclusion: The educational management relates direct and significantly high to the commitment organil in the teachers of the CETPRO of the UGEL 07, 2015; there having been obtained a coefficient of correlation of Spearman  $\rho = .701$  and one p-value ( $p = .000 < 0,05$ ).

Key words: educational Management, organizational commitment

## **I. Introducción**

En el Sistema Educativo Peruano, se ha intentado optimizar el servicio educativo en los últimos años, donde la gestión educativa está encaminada no solo a la mejorar sus recursos, pues también a la complementación de una currícula que conforme a las exigencias e intereses de la población estudiantil, donde los docentes participen en actualizaciones y capacitaciones permanentes, la relación profesor-estudiante sea cada vez más fluida; y en la búsqueda que día a día se logren mejores aprendizajes en los estudiantes.

Para Pagano (2010), todas las organizaciones aprenden, en el sentido que se adaptan a medida que el mundo cambia a su alrededor, algunas más rápidas que otras. La gestión educativa en sus procesos parte de los supuestos en que las instituciones educativas deben observar las tendencias e inclinaciones y a las acciones internas y externas, de tal forma que se puedan realizar cambios y variaciones oportunas según se precisen.

En el caso del Perú se destacan, la descentralización, la Municipalización de la educación; el Acuerdo Nacional y las evaluaciones, los eran y siguen siendo los modelos de mayor importancia para tomar decisiones circunstanciales de suma importancia en un mediano y/o largo plazo en temas de política educativa como la planificación pedagógica, para favorecer la calidad de la educación y es un referente muy importante que los encamina hacia el logro de los fines de la educación peruana.

Ante lo descrito, podemos decir que en los algunos CETPRO, donde se observa que el director no supervisa a los docentes en la planificación del aprendizaje, la utilización de estrategias adecuadas. También se puede precisar que los docentes asisten a cumplir su función sin motivación personal, asimismo, la interacción con sus otros docentes es baja o deficiente; no asumen que el desarrollo institucional requiere de su compromiso, y su participación activa

De la misma manera se resisten a aceptar deficiencias que tiene en su función directiva, como falta de liderazgo en sus determinaciones, en la gestión de las competencias, en la planificación de las actividades en la institución así como

de la participación de ésta en actividades de la comunidad, no motiva a los agentes educativos a la participación de las actividades, asimismo, restan importancia al cumplimiento de las metas y objetivos propuestos.

## 1.1 Antecedentes

### Antecedentes internacionales

Hurtado (2014) En su tesis de investigación para optar el grado de Magister en Psicología titulada “Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá”. El diseño de investigación es no experimental- transeccional correlacional. Utilizó cuestionarios para la recolectar los datos de Las variables de interés. Los resultados de su investigación fueron estudiados a través de la estadística correlacional y descriptiva. Aplicó el análisis de relación de sus variables de estudio y de la misma forma de sus dimensiones. Estudio en el cual reveló que existe una relación positiva entre la percepción de justicia organizacional y la satisfacción laboral de los docentes; Así mismo en la percepción de justicia y el compromiso organizacional; y en el compromiso organizacional y satisfacción laboral. La estadística con el Alpha de Cronbach de 0.01. Los resultados determinaron que existe una positiva relación de las variables de estudio, aparte se confirma la hipótesis de investigación. La autora concluyó que la percepción de justicia tiene una relación significativa con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; Existe una relación significativa entre las dimensiones de percepción de justicia y la satisfacción laboral; De igual forma las dimensiones de la percepción de justicia, se relacionan significativamente con la satisfacción laboral; el compromiso organizacional se relaciona de significativamente con las dimensiones afectiva y normativo los cuales pertenecen al compromiso organizacional

Mendoza, García y Xochitototl (2014) realizaron el estudio titulado: “Modelamiento estructural del compromiso organizacional, liderazgo transformacional y variables de resultado en personal que labora en escuelas públicas de educación básica en el distrito federal” en la Universidad Autónoma de México; tuvo como objetivo determinar la influencia particular de los factores de

estudio en variables de resultado mediante las subescalas ; de tipo correlacional y diseño no experimental, de corte transversal; con una muestra comprendida por 100 docentes, a quienes se les aplicó el Cuestionario adaptado sobre datos sociodemográficos y organizacionales del trabajador, con adaptación al cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, y la adaptación al, llegando a la siguiente conclusión: Se determinó que el compromiso organizacional influye en forma directa en el liderazgo transformacional así como en el liderazgo transaccional; de otra manera se concluye también que el liderazgo transformacional influye en la satisfacción, así como también en el esfuerzo extra. En el mismo sentido, el liderazgo transaccional tiene influencia directa en la satisfacción, y ésta a la vez, tiene influencia el esfuerzo extra.

Iglesias (2013) en su estudio para alcanzar el grado de Doctorado en Educación “La competencia gerencial, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los directivos docentes de la educación privada de Medellín y su relación con la calidad institucional y la calidad de la gestión, en 2011” de carácter empírico, el enfoque es de carácter cuantitativo, por lo que el estudio es correlacional, Se constituyó a la población mediante el equipo directivo, los docentes de instituciones educativas de gestión privada en niveles: preescolar, el básico, el nivel medio y el nivel universitario del Sistema de educación en Medellín quienes brindan la enseñanza formal. Usó como instrumento el cuestionario para la recolección de datos con valoración en escala Likert. Los resultados consideraron que la hipótesis planteada por el investigador es positiva, quiere decir que existe relación entre la variable competencia gerencial con el sentido de pertenencia y la variable compromiso organizacional de los docentes directivos , con la calidad institucional y la calidad de la gestión, motivo por el cual se rechazó la hipótesis nula , por cuanto a la competencia gerencial, el sentido de pertenencia y el compromiso de los docentes directivos de las instituciones privadas de Medellín no guardan relación alguna con la calidad institucional y la calidad de gestión.

Navarro (2011) realizó el estudio, titulado “Clima y compromiso organizacional” en la Universidad de Veracruz, estudio de investigación correlacional de corte transversal y su diseño no experimental, empleó cuestionarios para la aplicación a una muestra planteada por 123 profesores de la



universidad, llegando a la siguiente conclusión: La atmósfera laboral no influye de manera relevante en el compromiso de los docentes, ya que éstos otorgan mayor importancia a los beneficios laborales que obtiene en la institución más allá que el clima laboral existente.

Marrufo (2010) en su estudio de investigación para el grado de magíster titulada “Los enfoques estratégicos de la gestión educativa para elevar los niveles de eficacia de la U.E.I. Andrés Bello” en la Universidad Nacional Yacambú de Venezuela, de tipo básico y de diseño correlacional, su instrumento en el cual recolectó datos fue una encuesta el cual aplicó a la muestra formada por 213 docentes y 7 directores, el cual llegó a la conclusión siguiente: los enfoques estratégicos de gestión educativa favorecen significativamente los niveles de eficacia en el campo administrativo. La gestión educativa con sus enfoques estratégicos, favorecen significativamente los niveles de eficacia en el desarrollo curricular; la gestión educativa en sus enfoques estratégicos favorecen significativamente los niveles de eficacia en el campo tecnológico. De esta manera se puede determinar que para lograr elevar los niveles de eficacia del trabajo de los docentes se debe de aplicar estrategias basadas en enfoques, que permitan que el estudiante logre un aprendizaje significativo.

## **Nacionales**

Torres (2014) en su estudio de tesis para obtener el grado de Magister en Educación “Autoevaluación de la gestión educativa y calidad del aprendizaje según el modelo IPEBA en estudiantes de la opción ocupacional textil y confecciones del CETPRO “PROMAE Comas”, UGEL N° 04. Investigación de tipo básico, diseño descriptivo–correlacional, de corte transeccional o transversal. Delimitó la población conformado por 195 sujetos, entre empleadores, estudiantes egresados, docentes, administrativos y estudiantes del área Textil y Confecciones, durante el periodo 2014. Los instrumentos que usó fueron las encuestas de opinión modelo IPEBA, “Autoevaluación de la gestión educativa”; y los registros oficiales de notas de los estudiantes del área. Los resultados determinaron que existe correlación significativa positivas e importantes entre sus variables de estudio. Estos resultados confirman las propuestas teóricas del modelo IPEBA, los resultados obtenidos

destacan una gran importancia para la educación, el estudio demuestra que las variables están asociadas entre sí cumpliendo una relación importante, para adquirir y el desarrollar nuevos conocimientos en los alumnos y que deben ser atendidas en conjunto durante las fases educativas, así mismo que se pueda lograr que los estudiantes tengan el perfil según norma académica que se necesita para el desarrollo social, en lo económico, en lo tecnológico y científico que se demanda en la era en que vivimos.

Cabrera (2014) realizó al tesis, titulada “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014” estudio que realizó en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. De tipo básica y diseño no experimental, correlacional y transversal; Su muestra estuvo conformada por 56 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios llegando a la siguiente conclusión: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, con significancia de 0,05,  $p = 0,000 < 0,05$  y Rho de Spearman = 0,57

Páucar y Peña (2013) realizaron la investigación titulada “Percepción de la gestión educativa y desarrollo curricular de los docentes en la Institución Educativa N° 7054 del Distrito de Villa María del Triunfo, 2013”, estudio de tipo básica, su diseño es no experimental, correlacional y transversal, usó como instrumento el cuestionario, aplicados a la muestra de 115 docentes, y llegando a las conclusiones siguientes: Existe relación positiva entre la percepción de la gestión educativa y el desarrollo curricular en los docentes de la Institución Educativa N° 7054 del distrito de Villa María del Triunfo, 2013. De la misma forma los autores concluyen que existe una relación positiva entre las dimensiones de la variable gestión educativa, con la variable Desarrollo curricular de su estudio de investigación.

Rojas (2013) Realizó su tesis para obtener grado de magíster titulada “La gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Innova School, Sedes Chorrillos y Ate – 2013” en la Universidad César Vallejo, Lima,

estudio de tipo básica correlacional, de corte transversal y su diseño es no experimental, usó método hipotético deductivo, aplicó cuestionarios con la escala de Likert a una muestra de 124 docentes de ambas sedes, logrando llegar a las siguientes conclusiones: Existe una relación significativa entre la variable de estudio gestión educativa y la variable desempeño docente de la institución educativa Innova School, en las sedes Chorrillos y Ate. También planteó las conclusiones con respecto a que existe relación directa y significativa entre las dimensiones de Gestión educativa: Gestión pedagógica, Gestión institucional, Gestión administrativa y gestión comunitaria y el desempeño de docentes de la Institución Educativa Innova School en las sedes de Chorrillos y Ate.

Ramírez (2010) en su investigación titulada “La calidad de la gestión educativa y la deserción escolar del nivel primario en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa Chorrillos, Lima-2010”, investigación para obtener el Grado de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. De tipo básica, correlacional. Para la recolección de datos usó el cuestionario con muestreo aleatorio estratificado por etapas llegando a las siguientes conclusiones: Se apreció que la calidad de la gestión educativa en su dimensiones; gestión institucional, gestión pedagógica y la gestión administrativa, tiene influencia de 43.8% en la deserción escolar, de tal manera se concluye con la hipótesis propuesta en el estudio: La calidad de la Gestión educativa influye significativamente con la deserción escolar del nivel primario en la I.E. Brígida Silva de Ochoa.

Benítez (2010), realizó la tesis para optar el Grado de Magíster en Educación titulada “Influencia de la gestión educativa de los directores en la planificación curricular de las Instituciones Educativas de la Red N° 2 del Callao, 2006”, en la “Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle”, estudio de tipo explicativo, el diseño es no experimental, de corte transversal, su población estuvo conformada por 66 directores, utilizó un cuestionario según el modelo de Likert que aplicó a una muestra de 66 directores, y se obtuvo en la prueba  $T=3.43$ , y un  $p\text{-valor}=0.003$ , el cual permitió tener las conclusiones siguientes: El liderazgo influye sobre la gestión educativa de los directivos de las Instituciones Educativas de la Red N° 2 del Callao; la prueba de hipótesis indica la necesidad de una adecuada

conducción relacional, comunicativo, evaluativo y de control de los directivos, quienes restringen la ejecución de los objetivos, los planes diversos y programas planificados con la consecuente ineficiencia en cuanto a la administración y asignación de recursos de la institución .

## **1.1 Fundamentación científica, tecnológica y humanística**

### **1.2.1 Gestión educativa**

#### **Definición de gestión**

Linares (2001), define a la gestión “el arte de conducir a un grupo humano hacia el logro de sus objetivos institucionales” (p. 19). Se entiende a la gestión como el grupo de habilidades técnicas, mecanismos y procesos que se aplican en el desarrollo de las actividades y el manejo de recursos de la institución. A si mismo etimológicamente gestión proviene del latín: *gesteo onis* el cual significa “hacer que las cosas sean”.

Drucker (1999) refiere que “los gestores deben asignar siempre la máxima prioridad al rendimiento económico” (p. 34). El tema clave para Drucker se centra en encontrar la mejor manera de gestionar un negocio para que con el tiempo pueda alcanzar el éxito.

#### **Definición de gestión educativa**

Planteado por el Ministerio de Educación según (R.M.168-2002-ED) citado por Carrillo (2002):

La gestión educativa es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo (p.7)

Se interpreta que se orienta a la tolerancia del sistema educativo, puesto que el concepto de gestión únicamente no se da en el sector administrativo sino también en el ámbito pedagógico, el ámbito institucional y el comunitario. Esto significa que, una adecuada gestión conlleva el crecimiento e incremento de personas calificadas de establecer un país en libertad tolerancia y democracia.

La Unidad de Capacitación Docente (UCAD N° 2, 2000), previo a la RM 168-2002-ED, definen a la gestión como un mecanismo, dirigido resolver problemas en un tiempo determinado, sea en corto y/o en mediano plazo. Se entiende por gestión educativa al conjunto de habilidades, estrategias o medidas que se diferencian ya que están dirigidas a la resolución de dificultades que se presenten, y que deben ser claros en su identificación y en sus diferencias. La planificación se orienta a realizar proyectos en su mayoría; a un plazo largo, plantea el modelo de gestión que se proyecta ejecutar los objetivos a corto y en un mediano plazo; también plantea elevar los límites para las acciones de adaptación y le da una gran importancia a aquellas que se priorizan en lo posible que estas indiquen iniciar las acciones en un corto plazo.

Hazelwood (2007) señala:

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales o regionales (p.54).

Este proceso debe ser planteado según las necesidades de formación que requiere el estudiante.

Marchesi y Martín (1998) ha detallado que las particularidades de la dirección en una Institución Educativa, no ejercen impacto inmediato hacia el rendimiento del aprendizaje de los estudiantes, sí se logra afectar de forma no directa esto debido a que “el estilo de la dirección tiene incidencia en aspectos relevantes para el funcionamiento de la escuela como son el clima institucional, la cultura de la escuela o la organización de la instrucción” (p.60).

Además, actualmente entendemos como visión de cambios curriculares también llamado diversificación a la obligación de brindar más independencia a los docentes, quienes solicitan que su director no se condicione a ser simplemente un buen gerente o administrador con cualidades de liderazgo como se esperaba años atrás. Es desde este punto de vista, entonces podemos decir que, un director eficaz, no concentra el dominio sobre sus docentes, los considera como profesionales capaces de cimentar el sendero de la educación hacia el progreso, en esa razón, se impulsa su crecimiento a nivel profesional y simplifica su organización para su labor docente participativo.

Además existe la expectativa del que un director, impulse un clima institucional efectivo y adecuado para el desempeño del personal es decir un ambiente propicio para el trabajo, es por ello, que el director debe tener la capacidad de manejo de conflictos y tener la habilidad de plantear entre los distintos actores escolares vínculos positivos que los ayude a desarrollarse. De esta manera las instituciones educativas lograrán mejorar considerablemente en todos los aspectos de la gestión educativa

Según Murillo (1999), “para lograr el reconocimiento de su autoridad, el director necesita construir un preciso equilibrio con los colegas que, sabiéndose necesarios, también pueden ejercer una notable capacidad de presión y de control” (p. 65). De otro lado, la institución escolar propicia a los directivos equiparar el dominio del personal docente planteando vínculos profesionales y laborales de orden personal o individual y en forma vertical con sus docentes. Este nexo establece y fortalece continuamente el fuerte vínculo de sumisión hacia el superior y que pocas veces aceptan los debates o discusiones no conflictivas.

### **Dimensiones de la gestión educativa**

Conforme el Ministerio de Educación (2010) la gestión educativa presenta las siguientes dimensiones:

**Gestión pedagógica.** Según Sánchez (1999), gestión significa, “acción de administrar” (p. 43). Es decir la gestión pedagógica tiende a usar estrategias que causen efecto en los métodos y procedimientos de enseñanza, reúne funciones que

tienen en la institución educativa y en su determinada individualidad, también local y en lo regional para integrar, plantear y perfeccionar las acciones dispuestos a renovar la praxis educativa actual.

La gestión educativa será entonces buena o positiva, aquella que se hace de forma eficaz y competente, con un poco de dinero, en el mínimo tiempo posible y buscando constantemente el surgimiento de los estudiantes y por ende de la institución y uno de los responsables que se encuentran frente a esta gestión es el director, pues su principal función es dirigir el proceso de desarrollo de su organización educativa.

Según el Manual de gestión para directores de instituciones educativas del MINEDU (2011):

Se refiere al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje. La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos (p. 36).

La enseñanza aprendizaje es un factor muy importante para la gestión educativa, pero no podemos dejar de lado las estrategias metodológicas, los recursos didácticos y las programaciones para un buen desarrollo integral del estudiante que es la base fundamental de la educación

Namo de Melo cita a Lesorne (1998):

“Hay una tendencia a tornar cada vez más inapropiada la correspondencia entre el sistema de organización de la enseñanza orientado al otorgamiento de certificados (grados, niveles, certificados) y las capacidades que efectivamente las personas debieran de poseer para el ejercicio de actividades de todas las esferas de la vida social.” (p. 6)

En esta lógica viene a ser la estructura en que se manejan los los vínculos afectivos, las relaciones académicas y sociales de las personas que son participantes, y los difíciles procesos educativos que componen la institución escolar y alcanzar los fines que componen la formación de los estudiantes. La administración de las instituciones educativas junto a las dificultades, acciones internas, problemas e inquietudes; comprometen una gran variedad de formas de solucionar y mejorar estos vínculos.

### **Gestión administrativa**

Según el Ministerio de Educación (2011), en la gestión administrativa:

Incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza. (p. 36)

Desde una óptica clásica, Griffiths (1999) entiende a la administración, como un "proceso que comprende la dirección y control de las actividades de los miembros de una organización formal, como puede ser una escuela, universidad o asociación de cualquier tipo que tiene objetivos propios y distribución de funciones entre sus miembros". (p.13)

Aunque, la administración educativa se urge incorporar los componentes que conforman la mecánica de las organizaciones educativas, que se inician desde la relación del colegio con el contexto, la organización y planificación para realizar la enseñanza y la asignación de tareas, llegando hasta el manejo del personal y los requerimientos administrativos concernientes a la escuela.

Las instituciones educativas, son consideradas organizaciones que establecen regímenes abiertos y claros que, por su inclinación a la igualdad, señala Álvarez (1982), "normalmente se resisten al cambio; pero que, por las necesidades de adaptación al medio, requieren también del cambio, que, administrativamente y



en función de una gestión que incide en la planeación, puede ser introducido” (p. 183).

### **Gestión institucional.**

Según el Ministerio de Educación (2010), implica “ impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios los saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas” (p. 36). En este tema, se establece una relación cercana con las actividades de dirección, el criterio de planificación toma significado de conducción-administración y gestión ya que permite el desarrollo de las actividades sean éstas educativas o escolares.

Toda decisión de gestión constituye un elemento político, en proporción a ser concretadas. Si el lugar de aplicación es la institución educativa, la acción se dispone a obtener resultados pedagógicos concisos y fehacientes a lo que se acostumbra comprender por actividad educativa de la organización, que es realizado por toda institución educativa en su individualidad que lo caracteriza.

Es por ello que, Aguerrondo (1999) señala:

Todos los miembros de la institución escolar implementan diariamente decisiones de política educativa cuando organizan equipos de trabajo en el aula y en la institución, cuando toman medidas administrativas y de gestión del establecimiento, cuando definen los mecanismos de inscripción de los estudiantes, las modalidades de evaluación de sus aprendizajes, etc. (p. 33)

### **Gestión comunitaria.**

Montero (1996) Indica que la psicología social comunitaria se fundamenta en “una disciplina orientada casi siempre, hacia la transformación social” (p. 43). El fin principal es “la participación a partir de las transformaciones en las comunidades y en los actores sociales que en ellas cooperan, facilitando el desarrollo de sus capacidades y auspiciando su fortalecimiento para obtener y producir, nuevos

recursos conducentes a los cambios deseados y planificados por ellos mismos en su entorno” (p. 56). La finalidad de la meta requiere que los ciudadanos tengan la suficiente decisión, y controlen sus acciones propias y sean responsables por sus resultados o consecuencias.

Así mismo se entiende a la comunicación de la escuela con el contexto social y viceversa, enfocándose a considerar a la familia de los estudiantes, al vecindario y organismos de la comunidad, podemos incluir a las instituciones municipales, instituciones departamentales y regionales quienes se vinculan con el sector educativo; así como a las organizaciones de la sociedad civil.

Dentro de la institución educativa se debe fomentar la convivencia, participación de los agentes educativos, la prevención, continuidad e inclusión y participación de la comunidad. Los modelos que encaminan las actividades para el crecimiento de este tipo de gestión como son: el entorno de la organización educativa, el PEI, uso del manual o reglamento de convivencia, el diagnóstico de las evaluaciones a nivel interno y externo (FODA), las actividades de autoevaluación y el progreso orientados a comprometer a la sociedad y/o comunidad educativa, los acuerdos de convivencia, el uso adecuado del tiempo libre y el planteamiento de propuestas que logren el crecimiento de las orientaciones de equipo de la institución.

Según el Ministerio de Educación (2011), la gestión comunitaria “se refiere al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria”. (p. 37).

Haselwood (2007) menciona que, La gestión comunitaria incluye áreas de trabajo, como la promoción de la participación de la comunidad educativa, el diseño, ejecución y evaluación de estrategias de prevención, y la provisión de las condiciones que permitan una sana convivencia, entre sus miembros en donde haya cabida a distintas personas, independientemente de su procedencia, sexo, credo o raza, a la vez que se den las acciones necesarias para su permanencia en el sistema educativo.

Los planteamientos de la gestión comunitaria relacionan a todos los personajes de la comunidad, esto permitirá reforzar el crecimiento de su identificación y el significado de que pertenece a su organización.

## **Modelos teóricos sobre gestión educativa**

### **Modelo de Fayol.**

Fayol (1916), define a la administración desde “cuatro funciones básicas: planeación, organización, dirección y control”. El planteamiento inicialmente pertenece a la doctrina burocrática, científica y clásica, en el cual toda organización es formada con un régimen cerrado, automático y clásico y muy racional, inclinándose al principio de rentabilidad.

### **Modelo de Koontz.**

Koontz y O'Donnell (2007), definen a la gestión como “La dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes” (p. 34).

Esta definición se origina debido a que el ser humano comienza a ser parte de la atención en la administración, principalmente, es un proceso social en el que la persona posee habilidad para liderar de manera efectiva orientando al grupo hacia el éxito de la organización

### **Modelo de Cassasus**

Casassus (2000) señaló:

En la gestión se puede identificar una secuencia de marcos conceptuales, técnicos e instrumentales que han ido orientando el cambio institucional. Cada uno de ellos constituye una forma de respuesta a limitaciones que presenta el modelo anterior o a situaciones restrictivas del entorno de los modelos anteriores. Cada nuevo marco conceptual no invalida el anterior, pero sí representa un avance con respecto a él, generando una acumulación teórica e instrumental. Así, de una manera similar a lo que ocurre en física, donde el modelo newtoniano es válido en una cierta escala, pero es

limitado en sus explicaciones si es confrontado con el modelo cuántico, cada modelo tiene su ámbito de efectividad, pero también adolece de limitaciones, las que son superadas por el nuevo modelo (p. 7).

El autor plantea diversos modelos como: el modelo normativo, el modelo prospectivo, el estratégico, seguidamente el estratégico situacional, el modelo de la calidad total, y finalmente el modelo de reingeniería y/o comunicacional.

### **Modelo de calidad educativa – Deming e Ishikawa.**

Deming e Ishikawa (1989), enfocaron a la gestión a través de los círculos de calidad caracterizándose a la organización por adaptarse al medio externo –político y por ser participativo, los autores Deming plantean que la calidad es “un grado predecible de uniformidad y fiabilidad a bajo coste, adecuado a las necesidades del mercado”.

### **Modelo culturalista.**

Sander (1995) presenta un modelo al que lo denomina culturalista, en él se plantea nuevos desafíos a la institución desde una estructura compleja, el cual se entiende a la misma como parte de un proceso holístico e interaccional, lo cual prioriza las bases del conocimiento y el actuar de la persona crítica, mediante la discusión e integridad, haciendo oportuna la referencia cultural del mismo.

Referente a lo descrito, la idea de gestión viene a ser la construcción nueva en el avance de la administración, en él se insertan enfoques que son interdisciplinarios y multidisciplinarios, por lo tanto la intervención de las personas alcanza un papel primordial para lograr los objetivos que la institución se ha planteado.

De acuerdo con lo anterior Delannoy (1999), señaló que la gestión educativa se ocupa de buscar eficiencia al máximo y la acción se orienta a lograr el rendimiento educativo y la sustentación de cuentas, la administración tiene como mecanismo a la medición y la evaluación. Así mismo, toda institución educativa necesita de una gestión de calidad, así garantizar la adaptación a los cambios y

retos que se vienen dando continuamente en nuestra sociedad de la era del conocimiento, a través de la tecnología, la integración a través de la globalización, la modernización en todos los ámbitos , la descentralización y la democratización .

### **Medición de la gestión educativa**

El consenso político y social en el Perú se basa en la mejora del sector educativo, la estrategia como prioridad para sostenibilidad del desarrollo y a su vez tener beneficios y mayor crecimiento económico y por ende la mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos.

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa-SINEACE. se dirige a lograr lo antes mencionado, correspondiéndole actuar en las bases del sistema educativo: la Educación Básica.

Según el IPEBA (2013)

Para alcanzar la calidad educativa, las Instituciones Educativas, necesitan reflexionar sobre las metas que se proponen alcanzar, identificar y priorizar los desafíos que requieren superar para lograrlas e implementar mecanismos institucionales que les permita dirigir sus acciones a la mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje para asegurar que todos sus estudiantes alcancen una formación integral (p.13).

Es decir si la educación en nuestro país necesita una mejora a nivel de gestión, debemos planificar estas mejoras a nivel de las instituciones manteniendo una buena y constante comunicación así también el trabajo en del personal en equipos con los agentes educativos.

Se entiende, que la gestión educativa en una institución posee la capacidad para enfocar la toma decisiones, ampliar sus recursos y aplicar los procesos, como base fundamental para mejorar constantemente el proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes y así lograr la formación completa de los estudiantes que atienden.

Para el IPEBA (2013):

Focalizar la evaluación en la gestión educativa implicará para las Instituciones Educativas, reflexionar sobre cómo sus acciones y decisiones facilitan o dificultan la mejora permanentemente del proceso de enseñanza-aprendizaje para todos los estudiantes. Supondrá para el Estado (a nivel nacional, regional y local) y la sociedad civil, enfocarse en generar conocimiento sobre cómo mejoran las Instituciones Educativas identificar buenas prácticas de gestión a nivel de aula y escuela, así como responder a las necesidades y dificultades que enfrentan (p.13).

### **1.2.2 Compromiso organizacional**

#### **Definición de compromiso organizacional**

Arias (2010) citando a Steers, mencionó que el compromiso es “la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización”. (p. 21)

Hellriegel, (2009), definió el compromiso organizacional, como: “la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización” (p. 54). La convicción, tolerancia y aceptar las metas, los objetivos y los valores que tienen cada institución, la disponibilidad de hacer un trabajo de importancia que beneficie a la organización y la aspiración de pertenecer a la empresa u organización son características esenciales del compromiso organizacional.

Asimismo, Chiavenato (2006), señaló el compromiso organizacional de esta manera: “es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso del mismo”. (p.36)

Robbins (2004), definió el compromiso organizacional como un estado en el cual un trabajador se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el

trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia. (p. 54)

El compromiso organizacional es la disposición que presenta el trabajador hacia la institución en la cual labora, el trabajador se puede mostrar identificado demostrándolo a través de su comportamiento en la organización.

### **Dimensiones del compromiso organizacional**

Meyer y Allen citados por Arias (2003), propusieron una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

#### **Compromiso afectivo (deseo).**

Para Meyer y Allen citados por Arias (2003), el compromiso afectivo “es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma” (p. 23). Describe una inclinación afectiva que considera el trabajador hacia la institución, por lo que existe en la persona, un nivel de compromiso emocional con su organización.

Según Arias (2003) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. Los trabajadores demuestran sus emociones las cuales son percibidas por lo que dirigen la organización, estos lazos emocionales suelen ser positivos, ya sus necesidades están cubiertas en su mayoría y disfrutan de su puesto de trabajo.

Meyer y Allen citados por Arias (2003) consideraron que el compromiso afectivo tiene las categorías siguientes:

Las características personales. Son las características como la edad, el sexo y la educación, y que se han visto relacionadas con el compromiso.

Las características estructurales. Las que más se asocian tiene que ver con las relaciones de empleado/supervisor, tener un puesto definido, así como la sensación de la importancia dentro de la organización.

Las características relativas al trabajo. Aquí se encuentra la participación en la toma de decisiones. El empleado busca que sean compatibles dentro de la organización el cumplimiento de necesidades, la utilización de capacidades y la expresión de valores (pp. 87-88).

### **Compromiso de continuación (necesidad).**

Según Meyer y Allen citados por Arias (2003), “es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización “(p.65).

En el compromiso de continuación como necesidad es probable que se encuentre una consistencia del trabajador en relación a la inversión del tiempo y empleo del esfuerzo el cual se perdería si dejara la organización, esto quiere decir que los valores financieros, psicológicos y físicos en los que afectaría al renunciar o retirarse de la empresa, como también la falta de posibilidades para hallar otra plaza de empleo, esto quiere decir que en su organización tiene un beneficio de continuar siendo parte de la organización .

Arias (2003), señaló el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Esto quiere decir que el trabajador se siente unido a la organización ya que invirtió tiempo, dinero y empeño en su labor y abandonarla sería desaprovecharlo todo, además observa las ventajas afuera de la organización son mínimas, es en ese momento que crece su inclinación hacia la organización.

### **Compromiso normativo (deber).**

Meyer y Allen (1991), señalan que se halla en la convicción de la fidelidad o lealtad a su organización, probablemente por los beneficios que pueda recibir y esta se orienta en la conciencia y la capacidad de ser recíproco con la organización en la



que trabaja. Es el “sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto... este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar” (p. 31), dejando de lado si se siente satisfecho o no con su puesto de trabajo.

Para Arias (2003), es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Por ello, se puede afirmar que, el compromiso organizacional se fundamenta, en las conductas y/o actitudes de los trabajadores que a través ellas manifiestan su orgullo o vanidad y la satisfacción de formar parte de la empresa en la que se encuentran laborando. Podemos decir que coloquialmente significa “ponerse la camiseta” de la organización y observarse como pieza fundamental de ella. Estas actitudes le producen un gran bien a las organizaciones, de esta manera significaría que se cuenta con individuos comprometidos, laborando no solo por lograr un fin individual, pues también por lograr el crecimiento de la organización.

### **Teorías del compromiso organizacional**

Entre las teorías relacionadas al compromiso organizacional, se tiene:

#### **Teoría de la identidad social.**

La teoría de la identidad social de Tajfel (1984) es un enfoque simple que sostiene que todos los seres humanos quieren aumentar su autoestima al sentirse conectados a una organización o grupo específico. Esto no niega los enfoques conductuales, al contrario, pretende colocarse detrás de los ingredientes específicos para este tipo de compromiso. La teoría de la identidad sostiene que un autoconcepto positivo es; al menos en parte; creado por tener asociaciones positivas para un grupo que está conectado a tu propia persona. Un ejemplo podría

ser un hombre que trabaja para una organización de servicio social. El grupo podría tener fuertes asociaciones sociales positivas, que, a su vez, se reflejan en el trabajador como hombre.

### **Teoría del intercambio social.**

La teoría del intercambio social de Alexander (2000) señala que la noción de intercambio se basa en la idea de reciprocidad por medio de un mecanismo de transacción: dar y recibir. Esta teoría indica que toda actividad social trata de tener una buena relación de sí mismo, es así que la relación individual consiste en las sanciones y recompensas, y la respuesta de cada individuo ante el otro debe ser retribuida tal como lo recibe. Nuestras acciones y actitudes, dependen de la proporción y calidad del beneficio que obtengamos. Es decir la interacción corresponde a una retribución: “Cuanto más frecuente se recompense una acción, y cuanto más valiosa sea la recompensa, con más frecuencia la repetiremos”.

### **Compromiso docente**

Para Chiavenato (2006) los docentes, presentan los siguientes indicadores:

#### **Ausencia.** Chiavenato (2006), señaló:

El docente imparte su materia con una preocupación especial en no verter opinión alguna sobre ningún tema, en no abordar ningún aspecto que alguien podría valorar como ajeno a la asignatura. De este modo considera que desempeña su labor de forma pura, aséptica, objetiva, imparcial (p. 78).

#### **Opinión.** Según Chiavenato (2006):

El grueso de las sesiones de clase y los textos manejados procuran seguir el nivel 0. Sin embargo, el docente sí emite de vez en cuando opiniones, desde su perspectiva personal, sobre compromiso organizacional, tal vez al hilo de noticias de prensa que puede incluso llevar al aula. Es más, quizá dé la voz a estudiantes para que en alguna ocasión o sistemáticamente traigan asuntos y los comenten. En este nivel, las opiniones y reflexiones nacen de la indignación o implicación sensible, pero no de la materia que se imparte, de tal forma que pueden no tener nada visible que ver (p. 85).

**Explicación.** Para Chiavenato (2006):

El compromiso se sitúa con claridad en ejemplos y materiales. La asignatura requiere concreciones y éstas se procuran orientar según los aspectos más relevantes de los compromisos organizacionales. De esta forma el docente no sólo aborda los contenidos del programa sino que los aplica para conocer, comprender o explicar acontecimientos de actualidad (p. 89).

**Contacto.** Para Chiavenato (2006):

Organiza la asignatura de tal forma que existe un tema o hilo conductor relativo a alguna concreción de los compromisos organizacionales. Trae al aula elementos directamente provenientes de esa realidad, como puede ser la utilización de documentos videográficos o incluso la visita de los protagonistas (p. 98).

**Inmersión.** De la misma manera, Chiavenato (2006):

Los estudiantes han de realizar una parte sustantiva de su labor inmersos en problemáticas concretas, en los barrios afectados, con las personas implicadas, viviendo las situaciones. Se utiliza este recurso no sólo para aprender contenidos propios de la asignatura sino que los estudiantes realizan trabajos mediante los cuales aplican los conocimientos en la práctica al mismo tiempo que participan en la solución de los problemas. (p. 101)

**Conjunción.** Chiavenato (2006):

El docente debe estar orientado a cumplir con los objetivos del aprendizaje de la asignatura que tiene a su cargo así como por el pensamiento científico y ético del proceso y por lo tanto de los resultados, no dejando de lado el tratamiento siguiente a la información que se le brinda al estudiante

Para programar la asignatura el docente debe tomar en cuenta el contexto el cual ejercerá el enlace de los contenidos y el aprendizaje de los cursos. Se sabe que el docente debe cumplir con el avance de las materias las cuales se realizan al contextualizar los temas planificados con el entorno del estudiante, con un enfoque ético y científico del sector productivo, la comunidad a nivel local, regional y nacional.

### **1.3 Justificación**

En el aspecto teórico, el presente estudio de investigación se justifica porque permite determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el compromiso organizacional docente, teniendo en cuenta el fundamento, los lineamientos de política educativa planteado por el Ministerio de Educación (2012); asimismo, las teorías constructivistas que permite acrecentar los conocimientos relacionados con las variables y poder contrastar la vigencia de los planteamientos teóricos de los autores mencionados; para poder buscar alternativas de solución al problema descrito.

En el aspecto pedagógico, también es importante porque su desarrollo, responde a la problemática educativa, donde se observa el desorden que existe en el desarrollo de las actividades, no existiendo planificación, ni supervisión de las autoridades educativas; y será de utilidad para el análisis de la gestión educativa y los niveles de desempeño docente, tendientes al mejoramiento del servicio educativo a través de la capacitación permanente de los docentes y directivos.

En el aspecto social, es relevante porque su desarrollo beneficia a la población docente y estudiantil de la Institución Educativa, por cuanto, se podrá proponer alternativas de solución a la problemática luego de haber llegado a las conclusiones de la investigación.

En el aspecto metodológico, es importante porque el instrumento de recolección de datos para medir la gestión educativa fue adaptado a la modalidad de CETPRO y servirá a futuras investigaciones

### **1.4 Problema**

#### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015?

### **Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015?

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015?

¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015?

¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015?

## **1.5 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

La gestión educativa se relaciona directamente con el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015

### **Hipótesis específicas**

Existe relación directa entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015

Existe relación directa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015

Existe relación directa entre la gestión institucional y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015

Existe relación directa entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015

## **1.6 Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015

### **Objetivos específicos**

Establecer qué relación existe entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015

Establecer qué relación existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015

Establecer qué relación existe entre la gestión institucional y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015

Establecer qué relación existe entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015

## **II. Marco metodológico**

## 2.1 Variables

### Variable 1: Gestión educativa

Función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo (Ministerio de Educación R.M.168-2002-ED Citado por Carrillo 2002)

### Variable 2: Compromiso organizacional

Estado en el cual un trabajador se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia (Robbins, 2004).

## 2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable gestión educativa*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles
<b>Pedagógica</b>	Equipo docente	1,2, 3	Siempre (5)  Casi siempre (4)	Bajo (30, 70)
	Estrategias de aprendizaje	4,5, 6		
	Competencias	7,8, 9		
<b>Administrativa</b>	Infraestructura	10,11,12	A veces (3)	Medio (71, 110)
	Ambientes	13,14,15		
<b>Institucional</b>	Proyecto educativo	16,17,18	Casi nunca (2)	Alto (111,150)
	Proyecto curricular	19,20,21		
	Estilo de liderazgo	22,23,24		
<b>Comunitaria</b>	Estrategias	25,26,27	Nunca (1)	
	Dirigentes de entidades públicas y privadas	28,29,30		

Fuente: Elaboración propia



Tabla 2

*Operacionalización de la variable compromiso organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
<b>Compromiso afectivo</b>	Identidad			
	Sentimiento de pertenencia	1,2,3 4,5,6	Siempre (5)	Bajo (18, 42)
	Integración		Casi siempre	
<b>Compromiso de continuidad</b>	Necesidad de continuar		(4)	
	Permanencia	7,8,9 10,11,12	A veces (3)	Medio (43, 66)
	Inseguridad		Casi nunca	
<b>Compromiso normativo</b>	Beneficios laborales		(2)	Alto (67,90)
	Lealtad	13,14,15 16,17,18	Nunca (1)	
	Sentimientos			

*Fuente:* Elaboración propia

### 2.3 Metodología

El método utilizado fue el hipotético-deductivo, propuesto por Popper (1998), señaló que, “el conocimiento científico no comienza por la observación, como en el método inductivo, sino por los problemas” (p. 28). Es así que la presente investigación se inicia con el planteamiento del problema, lo que nos conlleva a buscar posibles respuestas, las cuales son conjeturas o respuestas a las que se denominó hipótesis.

### 2.4 Tipo de estudio

El presente estudio utilizó el tipo básico, según Sánchez y Reyes (2006), “está orientado a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato” (p. 31); esto quiere decir, entender conocimientos nuevos que se relacionan con las variables gestión educativa y compromiso organizacional.

### 2.5 Diseño

El estudio de investigación es de diseño no experimental, correlacional - transversal; según Hernández, Fernández y Baptista (2006), porque no se manipulan variables, permite determinar el grado de relación de variables gestión

educativa y desarrollo curricular; y recopila datos en un solo momento dado”; es decir, durante el desarrollo de la investigación.

## 2.6 Población, muestra y muestreo

Según Arias (2006), la población “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p. 48). Está conformada por 120 docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.

Tabla 3

*Distribución de la población de docentes*

Institución educativa	Docentes
CETPRO “Vista Alegre de Villa”	10
CETPRO “San Luis”	18
CETPRO “Municipal de Chorrillos”	10
CETPRO “Piloto José Pardo”	14
CETPRO “José Olaya”	12
CETPRO “Nuestra Señora de Lourdes”	17
CETPRO Carlos Cueto Fernandini”	17
CETPRO 6053 “Sagrado Corazón”	12
CETPRO “Santa Teresa”	10
<b>Total</b>	<b>120</b>

*Fuente:* CAP-CETPRO-UGEL 07

La muestra según Arias (2006) “es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p. 54). Es censal, porque según Castro (2003), si la población es relativamente pequeña, la población puede ser igual a la muestra, es decir, comprende el 100% de la población, 120 docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015

## 2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Técnica

La técnica de recolección de datos que se utilizó en el presente estudio de investigación fue la encuesta, que según Cook (2004), “es una técnica destinada a

obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, donde se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito” (p. 74).

## **Instrumentos**

Como instrumentos utilizados para el desarrollo del presente, se utilizaron cuestionarios, tomando como modelo la Escala de Likert.

### **Cuestionario sobre gestión educativa**

Ficha técnica

Autoras: Rudas y Taipei (2014)

Adaptado: Saldívar, C.

Año: 2016

Lugar : Lima

Objetivo: Medir la percepción de la gestión educativa

Administración: Individual.

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Contenido: El cuestionario consta de 30 ítems que están distribuidos en cuatro dimensiones: gestión pedagógica (9 ítems), gestión administrativa (6 ítems), gestión institucional (9 ítems) y gestión comunitaria (6 ítems); la escala y valores son las siguientes: Siempre (5 puntos),

Casi siempre (4 puntos)

A veces (3 puntos)

Casi nunca (2 puntos) y

Nunca (1 punto)

Aplicación: Individual

Contó con el apoyo de la docente de aula-taller

### **Cuestionario sobre compromiso organizacional**

Ficha técnica

Autor: Castagnola (2015)

Adaptado: Saldívar, C.

Año: 2016

Lugar : Lima

Objetivo: Medir el compromiso organizacional

Descripción: Comprende 18 ítems distribuidos en tres dimensiones: compromiso afectivo (6 ítems), compromiso de continuidad (6 ítems), compromiso normativo (6 ítems); asimismo, las escalas y valores son los siguientes:

Siempre (5 puntos),  
Casi siempre (4 puntos),  
A veces (3 puntos),  
Casi nunca (2 puntos)  
Nunca (1 punto).

Aplicación: Individual

Duración 20 minutos

Administración: Individual.

## 2.8 Validez y confiabilidad

### Validez

El instrumento se validó mediante el juicio de tres metodólogos expertos, según se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 4

#### *Juicio de expertos*

Nº	Validadores	Resultados	
		Gestión educativa	Compromiso organizacional
1	Mgtr. Maritza Guzmán Meza	Aplicable	Aplicable
2	Mgtr. Edmundo Barrantes Ríos	Aplicable	Aplicable
3	Mgtr. Carlos Ruiz Orbegoso	Aplicable	Aplicable

*Fuente:* Elaboración propia

Los promedios de la validez del instrumento, señalan que los cuestionarios obtuvieron una validez de todos los expertos; por lo que se determinó la aplicación del instrumento.

## Confiabilidad

Para la confiabilidad de los cuestionarios sobre gestión educativa y desarrollo curricular, el instrumento se aplicó a 30 docentes, mediante el estudio piloto, en el cual el grupo de docentes contaban con características similares que los de la muestra. Se obtuvo la confiabilidad de los instrumentos a través el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 5

### Confiabilidad

Nº	Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
1	Cuestionarios sobre gestión educativa	0,889	30
2	Cuestionario sobre compromiso organizacional	0,816	18

Fuente: Elaboración propia

En el presente estudio el Alfa de Cronbach obtenido en los cuestionarios indica que el cuestionario para medir la gestión educativa y el compromiso organizacional tiene una alta confiabilidad.

## 2.9 Método de análisis de datos

Se utilizó medidas estadísticas, que se procesaron mediante el uso del software SPSS en su versión 22,0, donde se introdujo los datos de las variables en la base de datos del Paquete Estadístico SPSS y la contrastación de la hipótesis se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

D: Diferencia entre los diferentes estadísticos de orden x-y

x: Variable 1

x: Variable 2

N: Número de parejas

Tabla 6

*Correlación de grados de correlación Spearman*

Interpretación	Valores
Correlación prácticamente nula	0.00 a 0.20
Correlación baja	0.21 a 0.40
Correlación moderada	0.41 a 0.70
Correlación alta	0.71 a 0.90
Correlación muy alta	0.91 a 1.00

*Fuente:* Bisquerra (2009)

### **III. Resultados**

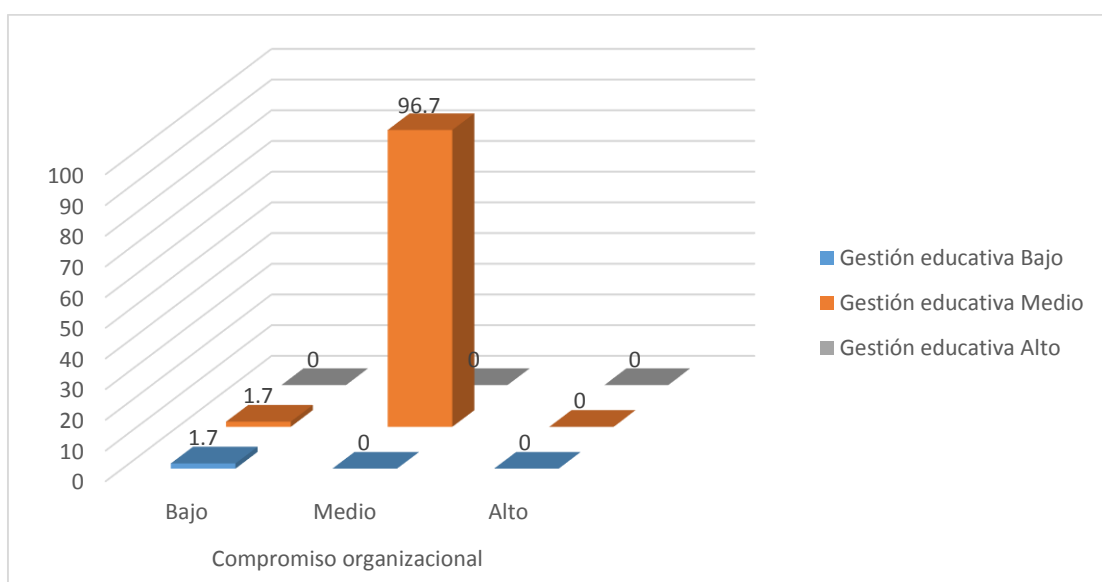
### 3.1 Descripción

Tabla 7

*Tabla de contingencia – Hipótesis general*

		Compromiso organizacional		Total
		Bajo	Medio	
Gestión educativa	Bajo	Recuento	2	0
		%	1,6%	0,0%
	Medio	Recuento	2	116
		%	1,7%	96,7%
	Total	Recuento	4	116
		%	3,3%	96,7%

Fuente. Base de datos



*Figura 1. Relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional.*

Se observa en la figura 1, que de los docentes que comprenden una baja gestión educativa, el 1,7% presenta un nivel bajo en el compromiso organizacional; asimismo de los docentes que comprenden el nivel medio en la gestión educativa, el 1,7% muestra un nivel bajo y el 96,7% un nivel medio en el compromiso organizacional.



Tabla 8

Tabla de contingencia – Hipótesis específica 1

		Compromiso organizacional		Total
		Bajo	Medio	
Gestión pedagógica	Bajo	Recuento	1	0
		%	0,8%	0,8%
	Medio	Recuento	3	116
		%	2,5%	96,7%
	Total	Recuento	4	120
		%	3,3%	100,0%

Fuente. Base de datos

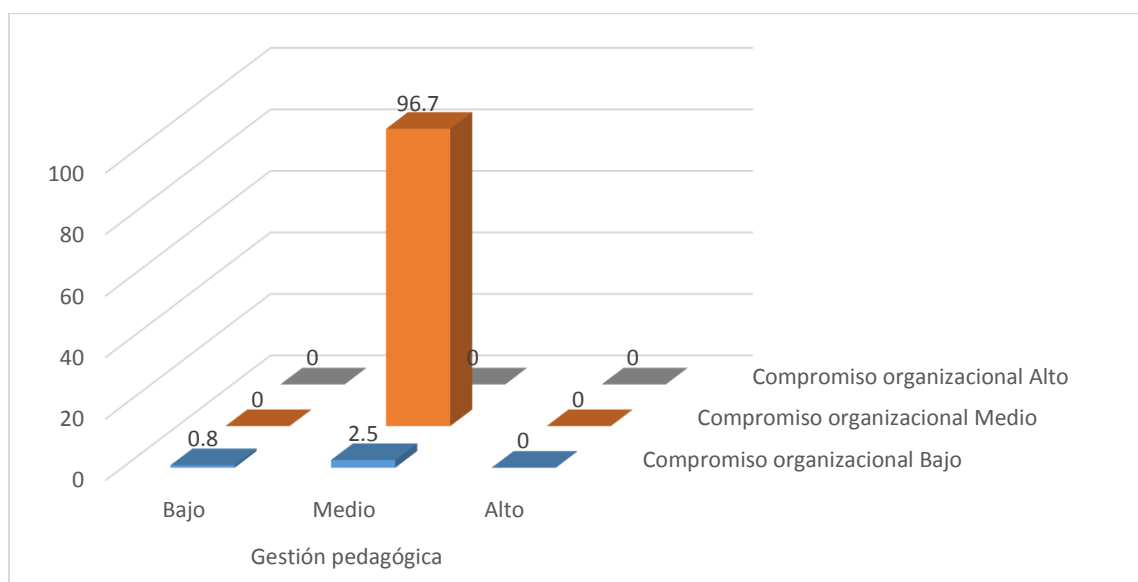


Figura 2. Relación entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional

En la figura 2 se muestra que, de los docentes que denotan una baja gestión pedagógica, el 0,8% se relaciona con el nivel bajo y el 2,5% con el nivel medio de la variable compromiso organizacional; asimismo los docentes que perciben un nivel medio de la dimensión gestión pedagógica, el 96,7% muestra el nivel medio en el compromiso organizacional.

Tabla 9

Tabla de contingencia – Hipótesis específica 2

		Compromiso organizacional		Total
		Bajo	Medio	
Gestión administrativa	Bajo	Recuento	2	2
		%	1,6%	1,6%
	Medio	Recuento	2	114
		%	1,7%	93,4%
	Alto	Recuento	0	4
		%	0,0%	3,3%
Total		Recuento	4	116
		%	3,3%	96,7%
				100,0%

Fuente. Base de datos

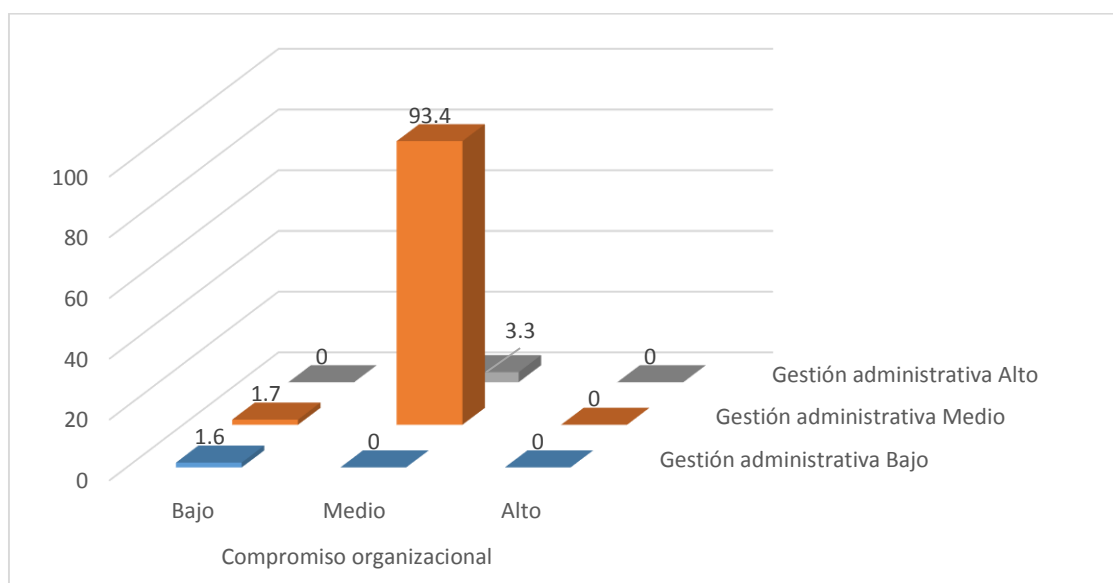


Figura 3. Relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional

En la figura 3 muestra que, los docentes que manifiestan una baja gestión administrativa, el 1,7% se muestra en el nivel bajo y el 2,5% se presenta en el nivel medio de la variable compromiso organizacional; asimismo los docentes que perciben un nivel medio en la gestión administrativa, el 93,4% se muestra en el nivel medio del compromiso organizacional.

Tabla 10

Tabla de contingencia – Hipótesis específica 3

		Compromiso organizacional		Total
		Bajo	Medio	
Gestión institucional	Bajo	Recuento	1	2
		%	0,8%	1,6%
	Medio	Recuento	3	118
		%	2,5%	98,4%
	Total	Recuento	4	120
		%	3,3%	100,0%

Fuente. Base de datos

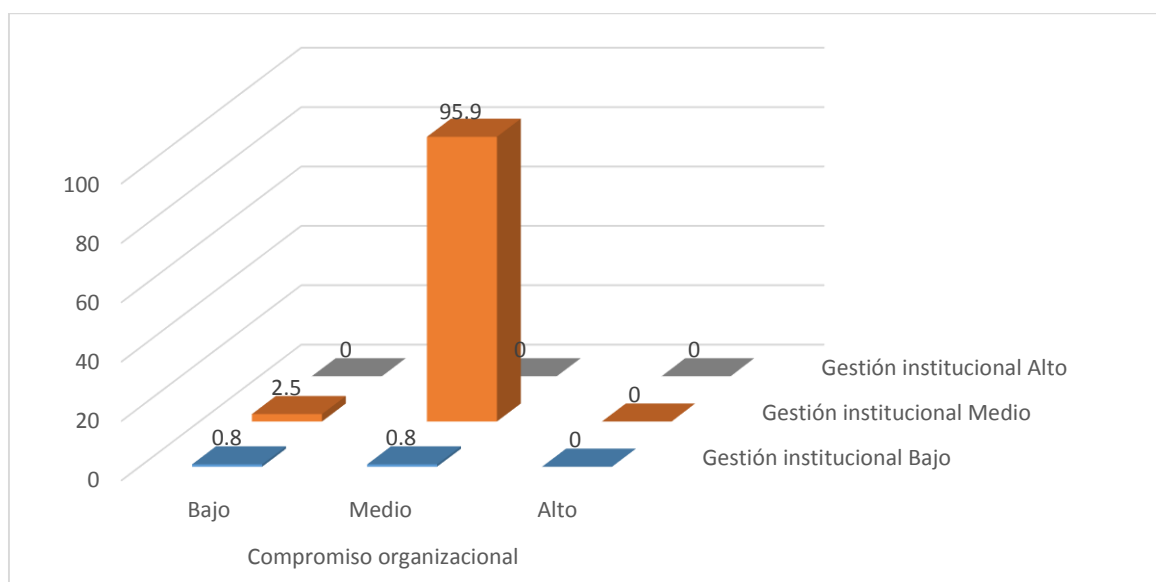


Figura 4. Relación entre la gestión institucional y el compromiso organizacional

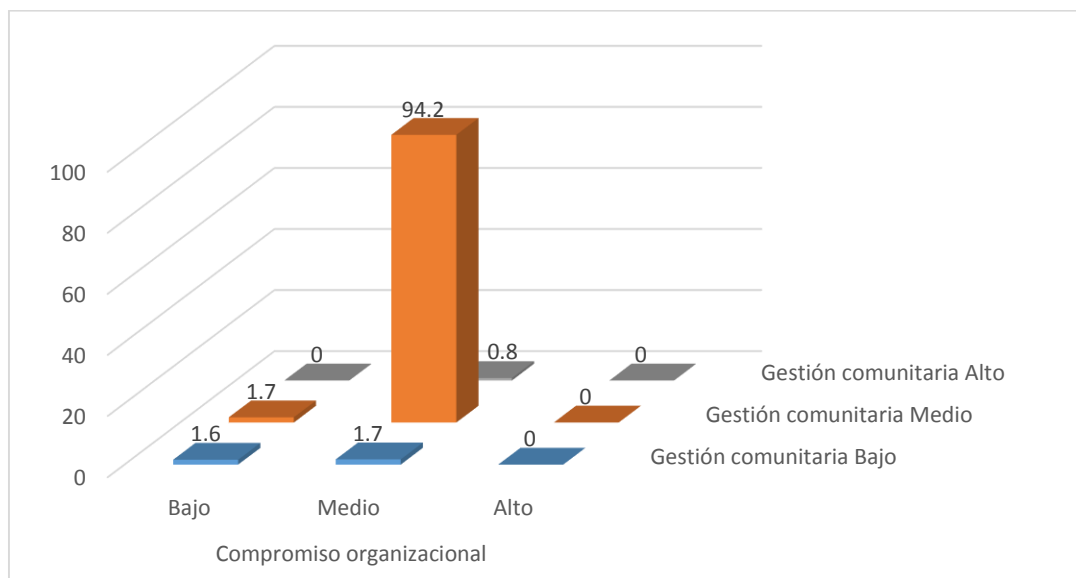
Se observa en la figura 4 que, los docentes que muestran una baja gestión institucional, el 0,8% se muestra en el nivel bajo y otro 0,8% en el nivel medio de la variable compromiso organizacional; asimismo los docentes que perciben un nivel medio de la dimensión gestión institucional, el 2,5% se muestra en el nivel bajo y el 95,9% muestra un nivel medio en el compromiso organizacional.

Tabla 11

*Tabla de contingencia – Hipótesis específica 4*

		Compromiso organizacional		Total
		Bajo	Medio	
Gestión comunitaria	Bajo	Recuento	2	4
		%	1,6%	3,3%
	Medio	Recuento	2	113
		%	1,7%	94,2%
	Alto	Recuento	0	1
		%	0,0%	0,8%
Total		Recuento	4	116
		%	3,3%	96,7%
				100,0%

Fuente. Base de datos



*Figura 5. Relación entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional*

La figura 5 señala que, los docentes que perciben una baja gestión comunitaria, el 1,6% se muestra en el nivel bajo y el 01,7% se muestra en el nivel medio del compromiso organizacional; asimismo los docentes que se muestran en el nivel medio en la gestión institucional, el 1,7% se muestra en el nivel bajo y el 94,2% presenta un nivel medio en el compromiso organizacional; de la misma manera; de los docentes que perciben una alta gestión comunitaria, el 0,8% presenta un nivel medio en el compromiso organizacional.

#### 4.1.1 Prueba de hipótesis

##### Hipótesis general

- H<sub>0</sub> La gestión educativa no se relaciona directamente con el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015
- H<sub>1</sub> La gestión educativa se relaciona directamente con el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015

Tabla 12

*Correlación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional en los docentes*

			Gestión educativa	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 12 la variable gestión educativa se relaciona con la variable compromiso organizacional, según la correlación de Spearman ( $\rho = 0,701$ ), se representa una alta relación de las variables de estudio y siendo altamente significativa ( $p\text{-valor} = 0,000$  menor que 0,05), es por ello que, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula: La gestión educativa se relaciona directamente con el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.

### Hipótesis específica 1

- H<sub>0</sub> No existe relación directa entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.
- H<sub>1</sub> Existe relación directa entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.

Tabla 13

*Correlación entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional en los docentes*

			Gestión pedagógica	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,494**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,494**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 13 la gestión pedagógica guarda relación directa con la variable compromiso organizacional, conforme el Coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0,494$ ), presenta una moderada relación de variables y siendo altamente significativa ( $p\text{-valor} = 0,000$  menor que 0,01), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación directa entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub> Existe relación directa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.

H<sub>1</sub> Existe relación directa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.

Tabla 14

*Correlación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los docentes*

			Gestión administrativa	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,426**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 14, la gestión administrativa se relaciona directamente con el compromiso organizacional, según la correlación de Spearman ( $\rho = 0,426$ ), representando ésta una correlación moderada de variables y siendo ésta altamente significativa ( $p\text{-valor} = 0,000$  menor que 0,05), por lo tanto, la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alterna se acepta: Existe relación directa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.

H<sub>1</sub> Existe relación directa entre la gestión institucional y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.

Tabla 15

*Correlación entre la gestión institucional y el compromiso organizacional en los docentes*

			Gestión institucional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,338**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,338**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15 se muestra que, la dimensión gestión institucional tiene relación directa con la variable compromiso organizacional, según el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0,338$ ), presenta una baja relación de las variables y siendo altamente significativa ( $p\text{-valor} = 0,000$  menor que 0,05), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula : Existe relación directa entre la gestión institucional y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.



#### Hipótesis específica 4

H<sub>0</sub> Existe relación directa entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.

H<sub>1</sub> Existe relación directa entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.

Tabla 16

*Correlación entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional en los docentes*

			Gestión institucional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,437**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 16 nos muestra que, la gestión comunitaria se guarda relación directa con el compromiso organizacional, según el Coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0,437$ ), nos presenta una moderada relación de las variables altamente significativa ( $p\text{-valor} = 0,000$  menor que 0,05), es por ello que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación directa entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.

## **IV. Discusión**

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0,701$  y un  $p\text{-valor}=0,000$  menor que el nivel de significancia teórico ( $p=0,000<0,01$ ), lo que se determina el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna: La gestión educativa se relaciona directamente con el compromiso organizacional en docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015. lo que guarda relación con el estudios realizado por, Páucar y Peña (2013) realizaron la tesis, titulada “Percepción de la gestión educativa y desarrollo curricular de los docentes en la Institución Educativa N° 7054 del Distrito de Villa María del Triunfo, 2013” y llegó a las siguientes conclusión: Existe una relación positiva entre la percepción de la gestión educativa y el desarrollo curricular en los docentes de la Institución Educativa N° 7054 del Distrito de Villa María del Triunfo, 2013; asimismo, con el estudio de Marrufo (2010) “Los enfoques estratégicos de la gestión educativa para elevar los niveles de eficacia de la U.E.I. Andrés Bello” que concluye:. Los enfoques estratégicos de gestión educativa favorecen significativamente los niveles de eficacia en el desarrollo curricular. Los enfoques estratégicos de gestión educativa favorecen significativamente los niveles de eficacia en el campo tecnológico.

Asimismo, con respecto a la relación entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0,494$  y un  $p\text{-valor}=0,000$  menor que el nivel de significancia ( $p=0,000<0,01$ ), lo que determina: Existe una relación directa y moderada entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015, que se relaciona con la investigación de Páucar y Peña (2013) “Percepción de la gestión educativa y desarrollo curricular de los docentes en la Institución Educativa N° 7054 del Distrito de Villa María del Triunfo, 2013” y llegó a las siguientes conclusión. Existe una relación positiva entre la gestión pedagógica y el desarrollo curricular en los docentes de la Institución Educativa N° 7054 del Distrito de Villa María del Triunfo, 2013.

De la misma manera, en la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0,426$  y un  $p\text{-valor}=0,000$  menor que el nivel de significancia ( $p=0,000<0,01$ ), lo que determina, que: Existe una relación directa y moderada entre la gestión

administrativa y el compromiso organizacional en docentes de los CETPRO de la UGEL 07, que tiene una relación con el estudio de Páucar y Peña (2013) “Percepción de la gestión educativa y desarrollo curricular de los docentes en la Institución Educativa N° 7054 del Distrito de Villa María del Triunfo, 2013” y concluye: Existe una relación positiva entre la gestión administrativa y el desarrollo curricular en los docentes de la Institución Educativa N° 7054 del Distrito de Villa María del Triunfo, 2013; y el estudio de Melchor y Bolívar (2011) “Los procesos de gestión administrativa y pedagógica del Núcleo "Nataniel Aguirre" que llegaron a las siguientes conclusiones: La gestión administrativa gira en torno a los marcos legales establecidos para el efecto; esto significa que se mantiene la jerarquía existente: Director del núcleo, asesora pedagógica, docentes y jefes. Los dos primeros se convierten en los principales dinamizadores de las actividades educativas y de lo que pasa en el interior del núcleo.

También, con respecto a la relación entre la gestión institucional y el compromiso organizacional, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0,338$  y un  $p\text{-valor}=0,000$  menor que el nivel de significancia ( $p=0,000<0,01$ ), lo que determina, que: Existe una relación directa y baja entre la gestión institucional y el compromiso organizacional en docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015; que guarda relación con el estudio de Páucar y Peña (2013) “Percepción de la gestión educativa y desarrollo curricular de los docentes en la Institución Educativa N° 7054 del Distrito de Villa María del Triunfo, 2013” y concluye: Existe una relación positiva entre la gestión institución y el desarrollo curricular en los docentes de la Institución Educativa N° 7054 del Distrito de Villa María del Triunfo, 2013, y el estudio de Benítez (2008) “Influencia de la gestión educativa de los directores en la planificación curricular de las Instituciones Educativas de la Red N° 2 del Callao, 2006”, que llegó a las siguientes conclusiones: El liderazgo influye sobre la calidad de la gestión educativa de los directores de las Instituciones Educativas de la Red N° 2 del Callao, esto en virtud de la prueba de hipótesis que indican la necesidad de un adecuado manejo relacional, comunicativo, evaluativo y de control por parte de los directivos, los cuales limitan la realización de los objetivos, planes y programas de la institución con la consecuente ineficiencia en cuanto al manejo y distribución de recursos.

Finalmente, con respecto a la relación entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0,437$  y un  $p\text{-valor}=0,000$  menor que el nivel de significancia ( $p=0,000<0,01$ ), lo que determina, que: Existe una relación directa y moderada entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional en docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015, que guarda relación con el estudio de Rivera (2010; “Significado que los actores escolares sociales le atribuyen a participación ciudadana en los procesos de gestión educativa que se realizan en el distrito escolar N° 1 con sede en Santa Rosa de Copán” llegando a la siguiente conclusión: “Los procesos de gestión educativa que se impulsan desde los centros educativos del distrito de Santa Rosa de Copán son realizados predominantemente por los docentes y autoridades de los mismos”. Existen temas que coinciden y que son diferentes en los significados que le atribuyen los agentes escolares y los sociales a la participación de la ciudadanía, esta posición a veces se aprecia como normal, en el caso de contar con los intereses, el rol, la cultura escolar y la comunitaria, los valores, las diversas formas y medios de organización que existen entre los mismos además posiblemente sean generales y diferentes; y el estudio de Rojas (2013) “La gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Innova School, Sedes Chorrillos y Ate – 2013”, llegando a las siguientes conclusiones: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente de la institución educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate – 2013.

## **V. Conclusiones**

## Conclusiones

- Primera La gestión educativa se relaciona directa y alta con el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman  $\rho=,701$  y un p-valor ( $p=,000<0,05$ )
- Segunda Existe una relación directa y moderada entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman  $\rho =,494$  y un p-valor ( $p=,000<0,05$ )
- Tercera Existe una relación directa y moderada entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman  $\rho =,426$  y un p-valor ( $p=,000<0,05$ )
- Cuarta Existe una relación directa y baja entre la gestión institucional y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman  $\rho =,338$  y un p-valor ( $p=,000<0,05$ )
- Quinta Existe una relación directa y moderada entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman  $\rho =,437$  y un p-valor ( $p=,000<0,05$ )

## **VI. Recomendaciones**



- Primera** Se sugiere a los docentes participar de manera comprometida en la gestión de la institución educativa y de esta manera optimizar la gestión, tendiente a generar espacios de coordinación y delegación de funciones.
- Segunda** Se sugiere a los directivos, buscar espacios de capacitación y/o actualización sobre estrategias para un mejor compromiso organizacional, empezando con una verdadera diversificación priorizando las necesidades educativas de los estudiantes y la comunidad.
- Tercera** Se sugiere a los directivos, motivar e involucrar a los docentes en las decisiones para una mejor gestión educativa que influyan en los trabajos de programación curricular, proceso pedagógico, recursos didácticos y evaluación del aprendizaje; aunque presenta niveles aceptables es recomendable optimizarlos.
- Cuarta** Se recomienda a los equipos directivos de las instituciones educativas el fortalecimiento de las relaciones con los docentes para la optimización de la gestión educativa asumiendo un compromiso activo para el desarrollo de la institución educativa.
- Quinta** Se sugiere a los directivos, una mayor atención y motivación a los docentes para que incrementen el desarrollo de capacidades y destrezas y adquieran un mayor compromiso organizacional referente a la problemática de la comunidad.

## **VII. Referencias bibliográficas**

- Aguerrondo, I. (1999). *La escuela como organización inteligente*. Argentina: Troquel
- Alexander, P. (2000). *Toward a model of academic development: schooling and the acquisition of knowledge*. The sequel. Educational Researcher, 29(2), 28-33, 44.
- Arias (2006), Cook, T. (2004). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. España: Morata.
- Arias, F. (2010). *El proyecto de investigación científica: Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme,
- Benítez, R. (2010). *Influencia de la gestión educativa de los directores en la planificación curricular de las Instituciones Educativas de la Red N° 2 del Callao, 2006*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
- Cabrera, I. (2014) *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014*. Universidad Cesar Vallejo.
- Cassasús, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. México: UNESCO.
- Carrillo, S. (2002). *La gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de educación*. Lima: MINEDU. Cuaderno de Gestión Educativa
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México. Mc Graw-Hill.
- Delannoy, F. (1999). *Reformas en gestión educacional en los noventa” en La gestión en busca del sujeto*. UNESCO, Santiago, pp- 29-50.
- Deming, W. E. (1989). *La salida de la crisis. Calidad, productividad y competitividad*. Madrid, España: Editorial Díaz de Santos.
- Deming, E. (2001). *Comprensión conocimiento profundo*: Chicago: The Deming Library. Public Media Films Inc.
- Drucker, P. (1999). *La gerencia en la sociedad futura*. Bogotá: Norma.
- Fayol, H. (1963). *Administración Industrial y General*. Buenos aires: El Ateneo.
- Griffiths, D. (1999). *Strategies for managing knowledge assets: a tale of two companies*. Techovation, 18(8/9), 529-539.
- Haselwood, C. (2007). *Gestión educativa*. Colombia: Universidad de Cali.
- Hellriegel, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.

- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Hurtado, L. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá*. Universidad Católica de Colombia.
- Iglesias, E. (2013). *La competencia gerencial, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los directivos docentes de la educación privada de Medellín*. Universidad de Montemorelos, Colombia.
- IPEBA (2013). *Manual de gestión educativa de instituciones de educación básica regular*. Lima: MINEDU.
- Ishikawa, K. (2003). *Introducción al control de calidad*. Madrid: Díaz de Santos
- Koontz, H. y O'Donnell, C. (2007). *Curso de administración moderna*. México: Mc Graw-Hill.
- Linares, M. (2001). *Gestión de la calidad educativa*. Lima: Buho.
- Marchesi, A. y Martín, E. (1998). *Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio*. Madrid: Alianza Editorial.
- Marrufo, H. (2010). *Los enfoques estratégicos de la gestión educativa para elevar los niveles de eficacia de la U.E.I. Andrés Bello*. Universidad Nacional Yacambú de Venezuela
- Mendoza, I.; García, B. y Xochitototl, V. (2014) *Modelamiento estructural del compromiso organizacional, liderazgo transformacional y variables de resultado en personal que labora en escuelas públicas de educación básica en el distrito federal*. Universidad Autónoma de México.
- Recuperado de [congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xix/docs/3.08.pdf](http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xix/docs/3.08.pdf)
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *Compromiso organizacional Basado en el Modelo de Meyer y Allen en una Empresa de Telecomunicaciones*. Universidad Católica Boliviana, La Paz.
- Ministerio de Educación (2010). *Diseño curricular nacional*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2011). *Diseño curricular nacional*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas* Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: MINEDU.

- Montero, M. (1996). *Teoría y práctica de la psicología comunitaria, la tensión entre comunidad y sociedad*. Buenos Aires, Argentina: Paidós tramas sociales.
- Murillo, F. (1999). *Docentes de educación primaria en América Latina con más de una actividad laboral: situación e implicaciones*. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 18-58, 893-924.
- Namo de Melo, G. (1998). *Nuevas propuestas para la gestión educativa*. México, SEP.
- Navarro, H. (2011). *Clima y compromiso organizacional*. México: Universidad de Veracruz
- Pagano, A. (2010). *El derecho a la educación*. Buenos Aires: FLAPE.
- Páucar, L. y Peña, M. (2013). *Percepción de la gestión educativa y desarrollo curricular de los docentes en la Institución Educativa N° 7054 del Distrito de Villa María del Triunfo, 2013*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Popper, K. (1998). *La lógica de la investigación científica*. Madrid. Tecnos.
- Ramírez, Y. (2010). *La calidad de la gestión educativa y la deserción escolar del nivel primario en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa Chorrillos, Lima-2010*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México. Mc Graw-Hill.
- Rojas, P. (2013). *La gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Innova School, Sedes Chorrillos y Ate – 2013*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Sánchez, H. (1999). *La gestión pedagógica de los docentes con la escuela y el entorno*. Tesis de maestría. Universidad de Carabobo, Caracas, Venezuela. Recuperado de [www.trabajos40/gestion-del-docente/gestion-del-docente2.shtml](http://www.trabajos40/gestion-del-docente/gestion-del-docente2.shtml).
- Sánchez, H. y Reyes, L. (2006). *Diseño y metodología de la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Sander, B. (1996). *Gestión Educativa en América Latina. Construcción y Reconstrucción del Conocimiento*. Buenos Aires: Troquel.
- Tajfel, H. (1984). *Grupos humanos y categorías sociales*. Barcelona: Herder.
- Torres, R. (2014). *Autoevaluación de la gestión educativa y calidad del aprendizaje según el modelo IPEBA en estudiantes de la opción ocupacional textil y confecciones del CETPRO "PROMAE Comas", Ugel N° 04*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Gestión educativa y compromiso organizacional en los en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015**

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables																																								
<b><u>Problema general</u></b> ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015?	<b><u>Objetivo general</u></b> Determinar la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.	<b><u>Hipótesis general</u></b> La gestión educativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015	Variable 1: Gestión educativa <table><tr><th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th><th>Ítems</th><th>Escalas y valores</th><th>Niveles</th></tr><tr><td rowspan="3">Pedagógica</td><td>Equipo docente</td><td>1,2 y 3</td><td rowspan="3">Siempre (5)  Casi siempre (4)  A veces (3)  Casi nunca (2)  Nunca (1)</td><td rowspan="3">Bajo       Medio       Alto</td></tr><tr><td>Estrategias de aprendizaje</td><td>4,5 y 6 7,8 y 9</td></tr><tr><td>Competencias</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">Administrativa</td><td>Infraestructura</td><td>10,11 y 12</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2"></td></tr><tr><td>Ambientes</td><td>13,14 y 15</td></tr><tr><td rowspan="2">Institucional</td><td>Proyecto educativo</td><td>16,17 y 18</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2"></td></tr><tr><td>Proyecto curricular</td><td>19,20 y 21 22,23 y 24</td></tr><tr><td rowspan="2">Comunitaria</td><td>Estilo de liderazgo</td><td></td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2"></td></tr><tr><td>Estrategias</td><td>25,26 y 27</td></tr><tr><td></td><td>Dirigentes de entidades públicas y privadas</td><td>28,29 y30</td><td></td><td></td></tr></table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles	Pedagógica	Equipo docente	1,2 y 3	Siempre (5)  Casi siempre (4)  A veces (3)  Casi nunca (2)  Nunca (1)	Bajo       Medio       Alto	Estrategias de aprendizaje	4,5 y 6 7,8 y 9	Competencias		Administrativa	Infraestructura	10,11 y 12			Ambientes	13,14 y 15	Institucional	Proyecto educativo	16,17 y 18			Proyecto curricular	19,20 y 21 22,23 y 24	Comunitaria	Estilo de liderazgo				Estrategias	25,26 y 27		Dirigentes de entidades públicas y privadas	28,29 y30		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles																																							
Pedagógica	Equipo docente	1,2 y 3	Siempre (5)  Casi siempre (4)  A veces (3)  Casi nunca (2)  Nunca (1)	Bajo       Medio       Alto																																							
	Estrategias de aprendizaje	4,5 y 6 7,8 y 9																																									
	Competencias																																										
Administrativa	Infraestructura	10,11 y 12																																									
	Ambientes	13,14 y 15																																									
Institucional	Proyecto educativo	16,17 y 18																																									
	Proyecto curricular	19,20 y 21 22,23 y 24																																									
Comunitaria	Estilo de liderazgo																																										
	Estrategias	25,26 y 27																																									
	Dirigentes de entidades públicas y privadas	28,29 y30																																									
<b><u>Problemas específicos</u></b> Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015?	<b><u>Objetivos específicos</u></b> Establecer qué relación existe entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015	<b><u>Hipótesis específicas</u></b> Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.																																									
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015?	Establecer qué relación existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015	Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.																																									
¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015?	Establecer qué relación existe entre la gestión institucional y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015	Existe relación significativa entre la gestión institucional y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.	Variable 2: Compromiso organizacional <table><tr><th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th><th>Ítems</th><th>Escalas y valores</th><th>Niveles y rangos</th></tr><tr><td rowspan="3">Compromiso afectivo</td><td>Identidad</td><td rowspan="3">1,2,3 4,5,6</td><td rowspan="3">Siempre (5)  Casi siempre (4)  A veces (3)  Casi nunca</td><td rowspan="3">Bajo       Medio       Alto</td></tr><tr><td>Sentimiento de pertenencia</td></tr><tr><td>Integración</td></tr><tr><td rowspan="3">Compromiso de continuidad</td><td>Necesidad de continuar</td><td>7,8,9</td><td rowspan="3"></td><td rowspan="3"></td></tr><tr><td>Permanencia</td><td>10,11,12</td></tr><tr><td>Inseguridad</td><td></td></tr></table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos	Compromiso afectivo	Identidad	1,2,3 4,5,6	Siempre (5)  Casi siempre (4)  A veces (3)  Casi nunca	Bajo       Medio       Alto	Sentimiento de pertenencia	Integración	Compromiso de continuidad	Necesidad de continuar	7,8,9			Permanencia	10,11,12	Inseguridad																				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos																																							
Compromiso afectivo	Identidad	1,2,3 4,5,6	Siempre (5)  Casi siempre (4)  A veces (3)  Casi nunca	Bajo       Medio       Alto																																							
	Sentimiento de pertenencia																																										
	Integración																																										
Compromiso de continuidad	Necesidad de continuar	7,8,9																																									
	Permanencia	10,11,12																																									
	Inseguridad																																										

¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015?	Establecer qué relación existe entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015	Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO de la UGEL 07, 2015.	<table><tr><td rowspan="3"><b>Compromiso normativo</b></td><td>Beneficios laborales</td><td>13,14,15</td><td>(2)</td></tr><tr><td>Lealtad</td><td>16,17,18</td><td>Nunca</td></tr><tr><td>Sentimientos</td><td></td><td>(1)</td></tr></table>	<b>Compromiso normativo</b>	Beneficios laborales	13,14,15	(2)	Lealtad	16,17,18	Nunca	Sentimientos		(1)
<b>Compromiso normativo</b>	Beneficios laborales	13,14,15	(2)										
	Lealtad	16,17,18	Nunca										
	Sentimientos		(1)										





## ANEXO 2: INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado docente(a):

A continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el compromiso organizacional en su institución. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, se agradece el tiempo prestado y la seriedad para el llenado del cuestionario.

**INDICACIONES:** Usted responderá marcando con una **(X)** la respuesta que considere correcta:

**S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces CN: Casi nunca N: Nunca**

N°	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
		5	4	3	2	1
	<b>PEDAGÓGICA</b>					
1	El personal docente domina del contenido de las áreas que tienen a su cargo, así como su capacidad didáctica					
2	El personal docente considera las características y necesidades individuales de los estudiantes, así como brindar condiciones para su aprendizaje					
3	Los docentes realizan el Proyecto Curricular de la Institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de alumnos.					
4	¿El personal docente realiza trabajo en equipo entre los docentes de las mismas áreas y diferentes ciclos?					
5	El personal docente mantiene altas expectativas de desempeño respecto a lo que todos los estudiantes pueden aprender					
6	El personal docente selecciona estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje					
7	Los docentes planifican en forma adecuada las actividades de evaluación.					
8	Los docentes utilizan los instrumentos de evaluación de acuerdo a las exigencias del enfoque pedagógico.					
9	El personal docente tiene metas claras de aprendizaje y adecuadamente articuladas con el PCC					
	<b>ADMINISTRATIVA</b>					
10	Cuenta con liderazgo pedagógico y vela por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica					
11	Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y servicios higiénicos que respeten las diferencias de género					
12	Gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de la comunidad u otras entidades					
13	Se respeta la estructura organizativa de la institución.					
14	Cuenta con una gestión de ingresos y matrícula de alumnos.					
15	La Gestión presupuestal garantiza el buen manejo ético y técnico y la generación de recursos propios para el desarrollo académico, administrativo y el bienestar institucional					
	<b>INSTITUCIONAL</b>					
16	Existe un sistema de trabajo planificado de los directivos, docentes y administrativos.					
17	Hacen buen uso de los ingresos económicos para la mejora de la Institución educativa.					
18	Se incorpora el diagnóstico preciso de las necesidades de los estudiantes en el PEI					
19	El PEI se operativiza cada año a través de los Planes Anuales (PAT) debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la 20comunidad educativa.					
20	La infraestructura de la Institución Educativa se encuentra en buen estado y es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.					

21	El director y equipo directivo crea alianzas estratégicas con las organizaciones del entorno.					
22	Los actores educativos: directivos, docentes, estudiantes, administrativos, trabajan en un clima de buenas relaciones interpersonales, de confianza y con actitud de mejora permanente.					
23	Articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza-aprendizaje					
24	Cuenta la Institución Educativa con los servicios educativos para la satisfacción de la comunidad educativa.					
	COMUNITARIA					
25	Existe participación de la comunidad en la gestión de la IE.					
26	Articula la escuela con la comunidad y aliados estratégicos estableciendo convenios y relaciones de cooperación, para dar soporte y garantizar al aprendizaje de los estudiantes					
27	La I.E. realizan alianzas estratégicas con la comunidad educativa					
28	Permite que los padres de familia y/o comunidad estudiantil discutan temas que son parte de la problemática de los alumnos, para arribar a soluciones conjuntas con las mismas.					
29	Fomenta la participación de la comunidad estudiantil, tanto en el proceso de aprendizaje como en la identificación y resolución de los problemas de la institución.					
30	Fomenta la participación de las comunidad y familias como soporte necesario para la formación integral de los estudiantes					

¡Gracias por su colaboración

## CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado docente(a):

A continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el compromiso organizacional en su institución. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, se agradece el tiempo prestado y la seriedad para el llenado del cuestionario.

**INDICACIONES:** Usted responderá marcando con una **(X)** la respuesta que considere correcta:

**S: Siempre    CS: Casi siempre    AV: A veces    CN: Casi nunca    N: Nunca**

Nº	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
	<b>AFFECTIVO</b>					
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.					
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución Educativa fueran míos.					
3	No me siento ligado emocionalmente a mi Institución Educativa.					
4	Sería muy duro para mí dejar esta Institución Educativa, inclusive si lo quisiera.					
5	Me sentiría culpable si dejara mi Institución Educativa ahora.					
6	No me siento integrado plenamente en mi Institución Educativa					
7	Esta Institución Educativa significa personalmente mucho para mí.					
	<b>CONTINUIDAD</b>					
8	El permanecer en esta Institución Educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución Educativa en estos momentos.					
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mi Institución Educativa.					
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución Educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución Educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					
	<b>NORMATIVO</b>					
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.					
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución Educativa ahora.					
15	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución Educativa.					
16	Esta Institución Educativa merece mi lealtad.					
17	No abandonaría mi Institución Educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					
18	Estoy en deuda con la Institución Educativa.					

## ANEXO 3: CONFIABILIDAD

### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	2	3	5	2	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2
4	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
5	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
7	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
8	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
9	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4
12	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	5
13	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
15	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
16	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	3	3	3
17	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
18	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
19	3	3	4	5	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
20	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	2	3	1	2	3	3	1	3	3	4	4
21	2	2	2	1	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4
22	1	3	2	1	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3
24	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
26	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	3	2	3	3
29	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
30	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	30

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	3	5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4
3	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	3	3	4	4	5	3	3	5
4	5	4	5	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3
5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5
6	5	5	5	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	3	1	2
7	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4
8	4	5	5	2	2	3	4	5	4	5	3	3	4	4	2	4	4	2
9	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
10	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4
11	5	4	5	3	5	3	5	8	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3
12	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5
13	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4
15	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
17	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5
18	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4
19	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5
20	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	18

## ANEXO 4: BASE DE DATOS

### GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	Gestión pedagógica											Gestión administrativa						Gestión institucional										Gestión comunitaria							Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ST	10	11	12	13	14	15	ST	16	17	18	19	20	21	22	23	24	ST	25	26	27	28	29	30	ST	
1	4	2	3	5	2	3	2	3	3	27	2	4	4	3	4	3	20	2	3	3	2	2	3	3	4	3	25	4	4	3	3	3	3	16	88
2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	26	3	4	4	2	4	3	20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	2	3	3	17	89
3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	24	3	4	4	2	3	4	20	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	2	2	2	2	4	2	14	83
4	2	2	3	3	2	2	2	1	3	20	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	2	3	2	3	3	3	25	3	3	3	2	3	3	17	82
5	2	3	2	4	3	3	3	2	2	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	4	4	3	3	20	89
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	3	3	4	4	4	3	21	93
7	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	3	4	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	3	3	3	2	3	3	17	88
8	3	4	3	2	3	3	4	3	3	28	3	4	4	3	4	2	20	3	3	4	3	3	3	4	3	3	29	3	3	3	4	3	3	19	96
9	2	3	3	3	2	3	3	4	3	26	3	3	4	4	4	3	21	3	3	3	3	2	3	4	3	3	27	3	3	3	2	2	3	16	90
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	3	3	2	3	3	28	3	3	3	3	2	2	16	89
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	2	2	2	4	15	3	4	2	2	2	2	2	2	3	22	2	4	4	4	4	4	22	86
12	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25	3	4	3	3	3	5	21	88
13	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	87
14	3	2	4	4	2	3	3	3	3	27	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	4	4	3	3	3	20	93
15	2	2	3	3	3	2	2	1	2	20	3	3	3	1	2	1	13	2	2	3	3	3	2	2	2	2	21	3	2	2	2	2	2	13	67
16	3	3	3	4	2	3	3	3	3	27	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	3	4	5	3	3	3	21	81
17	3	2	2	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	3	3	4	18	4	4	4	4	3	2	3	3	3	30	3	3	3	2	3	3	17	90
18	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29	3	2	3	2	3	3	16	2	3	2	2	3	3	3	4	3	25	3	4	4	3	3	3	20	90
19	3	3	4	5	2	3	3	3	4	30	2	2	2	2	3	3	14	3	3	1	2	2	2	2	2	3	20	3	2	2	2	2	2	13	81
20	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	4	3	5	21	4	3	4	4	2	3	1	2	3	26	3	1	3	3	4	4	18	90
21	2	2	2	1	3	4	4	3	3	24	4	4	2	2	2	4	18	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25	3	4	4	2	4	4	21	88
22	1	3	2	1	3	3	3	1	3	20	2	2	3	3	3	4	17	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18	80
23	3	3	3	2	2	4	3	4	3	27	3	3	2	4	3	4	19	2	3	3	2	2	3	2	2	3	22	3	4	4	2	3	3	19	87
24	4	4	3	2	3	3	3	3	3	28	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18	90
25	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	3	4	3	3	4	21	89
26	3	2	2	4	2	3	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	19	3	2	2	2	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	85
27	2	3	3	4	3	3	3	3	2	26	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25	3	3	3	3	3	2	17	83
28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	2	2	3	3	3	16	2	3	3	2	3	3	5	3	2	26	3	3	3	2	3	3	17	85
29	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24	3	2	2	3	3	3	16	3	2	3	2	3	3	2	3	2	23	3	3	2	3	3	3	17	80
30	2	3	3	2	2	2	2	3	3	22	3	3	4	3	2	3	18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	2	3	17	85
31	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	3	3	3	2	2	4	17	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	2	2	3	3	16	84
32	2	3	3	3	2	3	3	2	3	24	2	2	3	3	3	4	17	4	3	2	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	4	4	4	20	88
33	3	3	3	3	3	3	4	4	5	31	3	4	4	3	3	4	21	4	4	4	3	2	2	2	3	3	27	3	3	3	3	4	2	18	96

34	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	5	4	3	2	3	21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	4	3	2	3	18	93
35	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	87
36	2	3	3	2	3	2	2	2	2	21	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	4	3	4	4	4	22	88
37	3	3	3	2	3	2	3	4	3	26	3	3	4	4	3	3	20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	3	3	2	4	3	19	94
38	3	3	2	3	3	3	4	2	3	26	2	3	3	3	3	4	18	3	3	3	3	3	3	4	4	3	29	3	4	4	3	3	3	20	93
39	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	3	4	3	2	2	23	4	4	3	2	3	3	19	84
40	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	2	17	91
41	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	18	90
42	4	4	5	4	3	3	3	3	2	31	2	2	2	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3	2	3	3	3	3	17	92
43	3	3	5	4	3	4	3	3	3	31	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	2	17	91
44	4	3	3	3	3	3	2	3	3	27	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	5	3	2	5	5	3	32	3	3	4	3	2	3	18	94
45	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	3	2	4	3	2	3	17	3	3	3	3	2	3	4	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	85
46	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	5	5	3	3	3	3	30	3	3	2	3	3	3	17	90
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	2	3	3	3	3	17	88
48	3	4	3	3	3	2	3	3	3	27	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	2	3	3	3	3	17	87
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3	3	3	4	3	3	19	92
50	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	3	3	3	17	88
51	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	86
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29	4	3	3	3	3	3	19	92
53	4	4	3	2	2	3	3	3	3	27	4	3	3	3	3	3	19	3	3	2	2	2	3	3	2	2	22	3	3	2	2	2	3	15	83
54	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24	3	4	4	3	3	3	20	2	3	3	3	3	2	3	2	2	23	3	4	3	3	3	3	19	86
55	3	3	2	2	2	3	3	4	3	25	3	3	2	3	3	3	17	3	3	4	3	2	3	3	3	3	27	3	4	4	2	2	2	17	86
56	2	2	2	2	2	3	3	3	3	22	3	2	3	3	3	3	17	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24	4	4	4	4	4	4	24	87
57	2	2	2	4	2	4	4	3	4	27	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	2	3	4	3	4	3	28	4	3	3	3	3	3	19	90
58	2	2	2	2	2	2	4	4	5	25	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	3	3	4	27	4	3	3	3	3	3	19	87
59	2	4	4	3	2	3	4	3	3	28	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	3	2	2	2	2	22	3	4	4	4	3	4	22	89
60	3	2	3	2	3	2	2	2	3	22	3	3	3	3	3	2	17	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	2	3	3	17	81
61	4	2	3	5	2	3	2	3	3	27	2	4	4	3	4	3	20	2	3	3	2	2	3	3	4	3	25	4	4	3	3	3	3	16	88
62	2	3	3	4	2	3	3	3	3	26	3	4	4	4	4	3	22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	2	3	3	17	91
63	2	3	3	3	3	3	2	3	2	24	3	4	4	4	3	4	22	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	2	2	2	2	4	2	14	85
64	2	2	3	3	2	2	2	1	3	20	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	2	3	2	3	3	3	25	3	3	3	2	3	3	17	82
65	2	3	2	4	3	3	3	2	2	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	4	4	3	3	20	89
66	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	3	3	4	4	4	3	21	93
67	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	3	4	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	3	3	3	2	3	3	17	88
68	3	4	3	2	3	3	4	3	3	28	3	4	4	3	4	4	22	3	3	4	3	3	3	4	3	3	29	3	3	3	4	3	3	19	98
69	2	3	3	3	2	3	3	4	3	26	3	3	4	4	4	3	21	3	3	3	3	2	3	4	3	3	27	3	3	3	2	2	3	16	90
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	3	3	2	3	3	28	3	3	3	3	2	2	16	89
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	2	2	2	4	15	3	4	2	2	2	2	2	2	3	22	2	4	4	4	4	4	22	86



72	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25	3	4	3	3	3	5	21	88
73	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	87
74	3	2	4	4	2	3	3	3	3	27	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	4	4	3	3	3	20	93
75	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	1	1	2	13	2	2	2	2	3	2	2	2	2	19	1	1	2	2	1	2	9	67
76	3	3	3	4	2	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	5	3	3	3	21	92
77	3	2	2	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	3	3	4	18	4	4	4	4	3	2	3	3	3	30	3	3	3	2	3	3	17	90
78	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29	3	2	3	2	3	3	16	2	3	2	2	3	3	3	4	3	25	3	4	4	3	3	3	20	90
79	3	3	4	5	2	3	3	3	4	30	2	2	2	2	3	3	14	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24	3	2	2	2	2	2	13	81
80	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	4	3	5	21	4	3	4	4	2	3	1	2	3	26	3	1	3	3	4	4	18	90
81	2	2	2	1	3	4	4	3	3	24	4	4	2	2	2	4	18	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25	3	4	4	2	4	4	21	88
82	1	3	2	1	3	3	3	1	3	20	2	2	3	3	3	4	17	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18	80
83	3	3	3	2	2	4	3	4	3	27	3	3	2	4	3	4	19	2	3	3	2	2	3	2	2	3	22	3	4	4	2	3	3	19	87
84	4	4	3	2	3	3	3	3	3	28	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18	90
85	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	3	4	3	3	4	21	89
86	3	2	2	4	2	3	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	19	3	2	2	2	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	85
87	2	3	3	4	3	3	3	3	2	26	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25	3	3	3	3	3	2	17	83
88	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	2	2	3	3	3	16	2	3	3	2	3	3	5	3	2	26	3	3	3	2	3	3	17	85
89	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24	3	2	2	3	3	3	16	3	2	3	2	3	3	2	3	2	23	3	3	2	3	3	3	17	80
90	2	3	3	2	2	2	2	3	3	22	3	3	4	3	2	3	18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	2	3	17	85
91	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	3	3	3	2	2	4	17	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	2	2	3	3	16	84
92	2	3	3	3	2	3	3	2	3	24	2	2	3	3	3	4	17	4	3	2	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	4	4	4	20	88
93	3	3	3	3	3	3	4	4	5	31	3	4	4	3	5	4	23	4	4	4	3	2	2	2	3	3	27	3	3	3	3	4	2	18	99
94	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	5	4	3	4	3	23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	4	3	2	3	18	96
95	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	87
96	2	3	3	2	3	2	2	2	2	21	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	4	3	4	4	4	22	88
97	3	3	3	2	3	2	3	4	3	26	3	3	4	4	3	3	20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	3	3	2	4	3	19	94
98	3	3	2	3	3	3	4	2	3	26	2	3	3	3	3	4	18	3	3	3	3	3	3	4	4	3	29	3	4	4	3	3	3	20	93
99	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	3	4	3	2	2	23	4	4	3	2	3	3	19	84
100	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	2	17	91
101	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	18	90
102	4	4	5	4	3	3	3	3	2	31	2	2	2	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3	2	3	3	3	3	17	92
103	3	3	5	4	3	4	3	3	3	31	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	2	17	91
104	4	3	3	3	3	3	2	3	3	27	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	5	3	2	5	5	3	32	3	3	4	3	2	3	18	94
105	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	3	2	4	3	2	3	17	3	3	3	3	2	3	4	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	85
106	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	5	5	3	3	3	3	30	3	3	2	3	3	3	17	90
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	2	3	3	3	3	17	88
108	3	4	3	3	3	2	3	3	3	27	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	2	3	3	3	3	17	87
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3	3	3	4	3	3	19	92

110	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	3	3	3	17	88
111	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	86
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29	4	3	3	3	3	3	19	92
113	4	4	3	2	2	3	3	3	3	27	4	3	3	3	3	3	19	3	3	2	2	2	3	3	2	2	22	3	3	2	2	2	3	15	83
114	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24	3	4	4	3	3	3	20	2	3	3	3	3	2	3	2	2	23	3	4	3	3	3	3	19	86
115	3	3	2	2	2	3	3	4	3	25	3	3	2	3	3	3	17	3	3	4	3	2	3	3	3	3	27	3	4	4	2	2	2	17	86
116	2	2	2	2	2	3	3	3	3	22	3	2	3	3	3	3	17	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24	4	4	4	4	4	4	24	87
117	2	2	2	4	2	4	4	3	4	27	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	2	3	4	3	4	3	28	4	3	3	3	3	3	19	90
118	2	2	2	2	2	2	4	4	5	25	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	3	3	4	27	4	3	3	3	3	3	19	87
119	2	4	4	3	2	3	4	3	3	28	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	3	2	2	2	2	22	3	4	4	4	3	4	22	89
120	3	2	3	2	3	2	2	2	3	22	3	3	3	3	3	2	17	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	2	3	3	17	81

## COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	Afectivo							De continuidad							Normativo							Total
	1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	11	12	ST	13	14	15	16	17	18	ST	
1	3	4	2	3	4	3	19	3	3	3	4	3	4	20	3	5	4	4	3	3	22	61
2	4	3	3	4	4	4	22	5	3	3	5	4	2	22	3	3	2	2	3	4	17	61
3	3	3	4	3	4	3	20	3	3	4	3	3	4	20	3	4	3	4	4	3	21	61
4	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	5	28	86
5	5	5	3	4	5	5	27	4	5	5	4	5	4	27	4	5	2	4	5	5	25	79
6	4	4	5	3	3	4	23	3	4	3	4	3	4	21	3	2	3	2	3	3	16	60
7	4	3	4	5	4	3	23	3	4	3	4	4	3	21	4	5	3	4	3	3	22	66
8	3	1	5	1	1	1	12	1	3	3	1	1	1	10	3	3	1	1	1	1	10	32
9	4	2	3	3	3	3	18	3	5	5	5	4	4	26	4	5	3	3	3	3	21	65
10	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	3	4	26	2	3	3	3	4	4	19	75
11	5	5	5	3	2	4	24	5	5	5	2	2	4	23	4	3	3	3	3	4	20	67
12	5	5	5	3	5	5	28	3	3	5	5	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	76
13	5	3	3	3	4	4	22	4	4	3	4	3	5	23	5	5	4	3	4	5	26	71
14	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	3	4	2	21	3	3	3	3	4	4	20	62
15	3	2	5	5	5	5	25	5	5	5	3	5	5	28	5	5	4	4	3	3	24	77
16	5	1	3	5	3	5	22	5	3	4	5	3	3	23	5	4	4	3	5	2	23	68
17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	5	28	88
18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
19	5	5	4	3	4	5	26	3	3	5	5	2	1	19	5	3	3	3	4	4	22	67
20	4	3	4	3	4	5	23	4	4	3	4	3	2	20	4	3	3	2	3	3	18	61
21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	4	5	5	28	87
22	4	4	5	1	4	4	22	5	5	1	4	5	5	25	4	3	3	3	3	4	20	67
23	3	4	5	4	4	5	25	4	4	4	4	3	3	22	3	4	3	3	3	4	20	67
24	4	3	4	2	4	3	20	3	4	3	4	4	3	21	2	4	4	4	4	3	21	62
25	5	5	5	5	4	3	27	5	5	4	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	78
26	4	3	2	3	3	4	19	3	2	3	2	2	1	13	4	3	2	3	2	4	18	50
27	3	3	3	3	4	4	20	3	3	4	4	2	3	19	5	4	1	1	2	2	15	54
28	4	4	4	4	3	3	22	3	4	3	3	4	2	19	3	3	3	4	4	3	20	61
29	4	5	2	3	3	4	21	4	3	3	3	2	3	18	2	3	4	4	5	3	21	60
30	4	3	5	4	4	4	24	3	3	3	4	2	3	18	4	4	3	4	2	2	19	61
31	4	3	5	4	4	4	24	3	3	3	4	2	3	18	4	4	3	4	2	2	19	61
32	5	5	5	4	3	3	25	3	3	3	4	4	3	20	5	4	5	3	5	4	26	71
33	4	5	5	5	5	4	28	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	5	4	5	28	85
34	1	1	3	2	3	1	11	1	1	3	1	1	1	8	3	1	3	1	1	1	10	29
35	5	3	3	5	4	4	24	3	3	4	4	2	2	18	1	1	1	3	3	3	12	54
36	5	4	4	4	5	5	27	4	4	5	5	4	3	25	5	4	4	3	5	5	26	78
37	4	3	2	4	4	3	19	2	2	3	3	4	3	17	4	2	1	3	2	4	16	52
38	3	4	2	3	4	3	19	3	3	3	4	3	4	20	3	5	4	4	3	3	22	61
39	4	3	3	4	4	4	22	5	3	3	5	4	2	22	3	3	2	2	3	4	17	61
40	3	3	4	3	4	3	20	3	3	4	3	3	4	20	3	4	3	4	4	3	21	61
41	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	5	28	86
42	5	5	3	4	5	5	27	4	5	5	4	5	4	27	4	5	2	4	5	5	25	79
43	4	4	5	3	3	4	23	3	4	3	4	3	4	21	3	2	3	2	3	3	16	60
44	4	3	4	5	4	3	23	3	4	3	4	4	3	21	4	5	3	4	3	3	22	66
45	3	1	5	1	1	1	12	1	3	3	1	1	1	10	3	3	1	1	1	1	10	32
46	4	2	3	3	3	3	18	3	5	5	5	4	4	26	4	5	3	3	3	3	21	65
47	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	3	4	26	2	3	3	3	4	4	19	75
48	5	5	5	3	2	4	24	5	5	5	2	2	4	23	4	3	3	3	3	4	20	67
49	5	5	5	3	5	5	28	3	3	5	5	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	76
50	5	3	3	3	4	4	22	4	4	3	4	3	5	23	5	5	4	3	4	5	26	71
51	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	3	4	2	21	3	3	3	3	4	4	20	62
52	3	2	5	5	5	5	25	5	5	5	3	5	5	28	5	5	4	4	3	3	24	77
53	5	1	3	5	3	5	22	5	3	4	5	3	3	23	5	4	4	3	5	2	23	68
54	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	5	28	88
55	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
56	5	5	4	3	4	5	26	3	3	5	5	2	1	19	5	3	3	3	4	4	22	67
57	4	3	4	3	4	5	23	4	4	3	4	3	2	20	4	3	3	2	3	3	18	61
58	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	4	5	5	28	87
59	4	4	5	1	4	4	22	5	5	1	4	5	5	25	4	3	3	3	3	4	20	67
60	3	4	5	4	4	5	25	4	4	4	4	3	3	22	3	4	3	3	3	4	20	67
61	4	3	4	2	4	3	20	3	4	3	4	4	3	21	2	4	4	4	4	3	21	62

62	4	4	4	4	4	4	24	2	2	4	3	2	2	15	2	4	3	4	4	4	21	60
63	4	4	1	1	4	5	19	3	4	5	5	3	2	22	3	2	4	4	4	4	21	62
64	3	3	4	4	4	4	22	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	5	5	5	27	75
65	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	3	19	69
66	3	3	4	5	4	5	24	3	2	3	3	1	1	13	1	1	1	1	1	1	6	43
67	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	3	25	3	3	2	2	2	2	14	64
68	4	3	5	4	4	5	25	3	3	5	5	2	3	21	4	4	4	4	5	3	24	70
69	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	4	3	4	21	59
70	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	3	4	25	71
71	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	3	4	27	4	3	3	5	4	4	23	77
72	4	3	5	4	5	5	26	5	5	4	4	3	3	24	3	3	3	3	2	3	17	67
73	3	2	3	2	3	2	15	3	2	2	3	3	4	17	3	4	2	2	3	3	17	49
74	4	4	4	5	4	4	25	3	3	4	4	3	2	19	3	3	3	3	3	3	18	62
75	5	5	3	5	5	5	28	3	3	3	4	4	3	20	4	4	5	5	5	5	28	76
76	5	1	3	3	2	3	17	1	1	3	3	3	1	12	2	2	2	2	1	2	11	40
77	3	3	5	5	3	4	23	5	5	4	4	1	2	21	1	1	1	4	3	3	13	57
78	3	3	4	5	3	5	23	4	4	2	1	3	1	15	3	3	3	3	4	4	20	58
79	3	3	3	2	3	3	17	2	3	4	2	5	3	19	3	3	3	3	3	3	18	54
80	5	5	3	3	3	4	23	5	5	3	4	3	2	22	4	4	5	3	3	3	22	67
81	3	4	5	5	5	5	27	3	4	3	5	2	1	18	3	3	5	4	5	4	24	69
82	3	5	4	3	4	3	22	4	3	2	5	2	5	21	4	3	5	4	5	4	25	68
83	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	26	4	5	4	5	4	3	25	75
84	5	3	4	5	5	3	25	5	4	3	4	5	3	24	2	5	4	3	2	5	21	70
85	5	4	4	3	3	4	23	4	3	4	4	5	5	25	5	4	5	5	4	4	27	75
86	4	4	5	4	4	4	25	5	5	1	4	5	3	23	3	3	3	3	4	4	20	68
87	5	5	5	5	2	3	25	4	4	5	5	2	2	22	3	2	4	4	3	4	20	67
88	3	3	4	4	3	4	21	4	4	3	2	2	2	17	3	2	3	2	3	3	16	54
89	4	3	4	3	4	3	21	5	5	4	5	5	4	28	4	4	4	4	3	3	22	71
90	5	5	5	4	3	4	26	5	5	4	3	2	4	23	4	2	3	2	3	3	17	66
91	5	5	5	4	5	4	28	4	4	3	5	3	2	21	4	4	4	5	4	5	26	75
92	4	4	4	3	4	4	23	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	3	3	22	72
93	4	4	5	5	4	3	25	4	4	4	4	2	3	21	4	3	4	3	3	2	19	65
94	2	1	4	4	2	3	16	3	4	4	2	3	4	20	4	4	3	3	3	2	19	55
95	3	3	4	3	3	4	20	4	4	5	4	2	1	20	1	1	4	4	3	5	18	58
96	3	4	5	5	5	5	27	5	5	4	4	3	3	24	5	4	4	3	3	5	24	75
96	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	5	5	3	26	4	4	4	3	4	4	23	78
98	3	3	4	4	4	4	22	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	5	5	5	27	75
99	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	3	19	69
100	3	3	4	5	4	5	24	3	2	3	3	1	1	13	1	1	1	1	1	1	6	43
101	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	3	25	3	3	2	2	2	2	14	64
101	4	3	5	4	4	5	25	3	3	5	5	2	3	21	4	4	4	4	5	3	24	70
103	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	4	3	4	21	59
104	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	3	4	25	71
105	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	3	4	27	4	3	3	5	4	4	23	77
106	4	3	5	4	5	5	26	5	5	4	4	3	3	24	3	3	3	3	2	3	17	67
107	3	2	3	2	3	2	15	3	2	2	3	3	4	17	3	4	2	2	3	3	17	49
108	4	4	4	5	4	4	25	3	3	4	4	3	2	19	3	3	3	3	3	3	18	62
109	5	5	3	5	5	5	28	3	3	3	4	4	3	20	4	4	5	5	5	5	28	76
110	5	1	3	3	2	3	17	1	1	3	3	3	1	12	2	2	2	2	1	2	11	40
111	3	3	5	5	3	4	23	5	5	4	4	1	2	21	1	1	1	4	3	3	13	57
112	3	3	4	5	3	5	23	4	4	2	1	3	1	15	3	3	3	3	4	4	20	58
113	3	3	3	2	3	3	17	2	3	4	2	5	3	19	3	3	3	3	3	3	18	54
114	5	5	3	3	3	4	23	5	5	3	4	3	2	22	4	4	5	3	3	3	22	67
115	5	4	4	4	5	4	26	4	5	3	4	5	4	25	5	5	4	4	4	4	26	77
116	3	5	5	4	5	4	26	5	5	3	5	2	2	22	3	4	4	4	4	3	22	70
117	5	3	3	3	4	5	23	2	3	3	2	2	1	13	4	1	2	2	2	3	14	50
118	3	3	5	4	4	3	22	3	4	4	4	2	2	19	3	3	3	3	4	4	20	61
119	4	5	5	3	5	5	27	5	5	3	5	5	5	28	3	5	4	2	3	2	19	74
120	4	3	5	4	5	4	25	4	5	4	5	3	3	24	3	4	4	4	3	4	22	71

## ANEXO 5: JUICIO DE EXPERTOS

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMES	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
PEDAGÓGICA								
1	El personal docente domina el contenido de las áreas que tienen a su cargo, así como su capacidad didáctica	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	El personal docente considera las características y necesidades individuales de los estudiantes, así como brindar condiciones para su aprendizaje	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Los docentes realizan el Proyecto Curricular de la Institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de alumnos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿El personal docente realiza trabajo en equipo entre los docentes de las mismas áreas y diferentes ciclos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	El personal docente mantiene altas expectativas de desempeño respecto a lo que todos los estudiantes pueden aprender	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	El personal docente selecciona estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Los docentes planifican en forma adecuada las actividades de evaluación.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Los docentes utilizan los instrumentos de evaluación de acuerdo a las exigencias del enfoque pedagógico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	El personal docente tiene metas claras de aprendizaje y adecuadamente articuladas con el PCC	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
ADMINISTRATIVA								
10	Cuenta con liderazgo pedagógico y vela por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y servicios higiénicos que respeten las diferencias de género	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de la comunidad u otras entidades	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Se respeta la estructura organizativa de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Cuenta con una gestión de ingresos y matrícula de alumnos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	La Gestión presupuestal garantiza el buen manejo ético y técnico y la generación de recursos propios para el desarrollo académico, administrativo y el bienestar institucional	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
INSTITUCIONAL								
16	Existe un sistema de trabajo planificado de los directivos, docentes y administrativos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Hacen buen uso de los ingresos económicos para la mejora de la Institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Se incorpora el diagnóstico preciso de las necesidades de los estudiantes en el PEI	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	El PEI se operativiza cada año a través de los Planes Anuales (PAT) debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la 20comunidad educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		





# **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia1						Relevancia2						Claridad3						Sugerencias					
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.																								
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución Educativa fueran míos.																								
3	No me siento ligado emocionalmente a mi Institución Educativa.																								
4	Sería muy duro para mí dejar esta Institución Educativa, inclusive si lo quisiera.																								
5	Me sentiría culpable si dejara mi Institución Educativa ahora.																								
6	No me siento integrado plenamente en mi Institución Educativa.																								
7	Esta Institución Educativa significa personalmente mucho para mí.																								
	CONTINUIDAD																								
8	El permanecer en esta Institución Educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.																								
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución Educativa en estos momentos.																								
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mi Institución Educativa.																								
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución Educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.																								
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución Educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.																								
	NORMATIVO																								
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.																								
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución Educativa ahora.																								
15	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución Educativa.																								
16	Esta Institución Educativa merece mi lealtad.																								
17	No abandonaría mi Institución Educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.																								
18	Estoy en deuda con la Institución Educativa.																								

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Procede la aplicación del instrumento*

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Lima, Enero del 2015



Apellidos y nombres del juez evaluador:

Dr. CARLOS RUIZ ORBEGOSO

DNI:

02808431

Especialidad del evaluador:

TAETODOLGO

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión





# **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia1						Relevancia2						Claridad3						Sugerencias					
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	<b>PEDAGÓGICA</b>																								
1	El personal docente domina el contenido de las áreas que tienen a su cargo, así como su capacidad didáctica	✓				✓								✓											
2	El personal docente considera las características y necesidades individuales de los estudiantes, así como brindar condiciones para su aprendizaje	✓				✓								✓											
3	Los docentes realizan el Proyecto Curricular de la Institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de alumnos.	✓				✓								✓											
4	¿El personal docente realiza trabajo en equipo entre los docentes de las mismas áreas y diferentes ciclos?	✓				✓								✓											
5	El personal docente mantiene altas expectativas de desempeño respecto a lo que todos los estudiantes pueden aprender	✓				✓								✓											
6	El personal docente selecciona estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje	✓				✓								✓											
7	Los docentes planifican en forma adecuada las actividades de evaluación.	✓				✓								✓											
8	Los docentes utilizan los instrumentos de evaluación de acuerdo a las exigencias del enfoque pedagógico.	✓				✓								✓											
9	El personal docente tiene metas claras de aprendizaje y adecuadamente articuladas con el PCC	✓				✓								✓											
	<b>ADMINISTRATIVA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
10	Cuenta con liderazgo pedagógico y vela por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica	✓				✓								✓											
11	Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y servicios higiénicos que respeten las diferencias de género	✓				✓								✓											
12	Gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de la comunidad u otras entidades	✓				✓								✓											
13	Se respeta la estructura organizativa de la institución.	✓				✓								✓											
14	Cuenta con una gestión de ingresos y matrícula de alumnos.	✓				✓								✓											
15	La Gestión presupuestal garantiza el buen manejo ético y técnico y la generación de recursos propios para el desarrollo académico, administrativo y el bienestar institucional	✓				✓								✓											
	<b>INSTITUCIONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
16	Existe un sistema de trabajo planificado de los directivos, docentes y administrativos.	✓				✓								✓											
17	Hacen buen uso de los ingresos económicos para la mejora de la institución educativa.	✓				✓								✓											
18	Se incorpora el diagnóstico preciso de las necesidades de los estudiantes en el PEI	✓				✓								✓											
19	El PEI se operativiza cada año a través de los Planes Anuales (PAT) debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la 20comunidad educativa.	✓				✓								✓											





# **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia1				Relevancia2				Claridad3				Sugerencias			
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
	APECTIVO																
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	✓				✓				✓				✓			
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución Educativa fueran míos.	✓				✓				✓				✓			
3	No me siento ligado emocionalmente a mi Institución Educativa.	✓				✓				✓				✓			
4	Sería muy duro para mí dejar esta Institución Educativa, inclusive si lo quisiera.	✓				✓				✓				✓			
5	Me sentiría culpable si dejara mi Institución Educativa ahora.	✓				✓				✓				✓			
6	No me siento integrado plenamente en mi Institución Educativa	✓				✓				✓				✓			
7	Esta Institución Educativa significa personalmente mucho para mí.	✓				✓				✓				✓			
	CONTINUIDAD																
8	El permanecer en esta Institución Educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓				✓				✓				✓			
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución Educativa en estos momentos.	✓				✓				✓				✓			
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mi Institución Educativa.	✓				✓				✓				✓			
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución Educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	✓				✓				✓				✓			
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución Educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	✓				✓				✓				✓			
	NORMATIVO																
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	✓				✓				✓				✓			
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución Educativa ahora.	✓				✓				✓				✓			
15	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución Educativa.	✓				✓				✓				✓			
16	Esta Institución Educativa merece mi lealtad.	✓				✓				✓				✓			
17	No abandonaría mi Institución Educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	✓				✓				✓				✓			
18	Estoy en deuda con la Institución Educativa.	✓				✓				✓				✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Adeu instrument*

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    No aplicable ☐    Aplicable después de corregir ☐    No aplicable ☐    [   ]

Apellidos y nombres del juez evaluador: EDUARDO BARRANTES RIOS DNI: 25651955

Especialidad del evaluador: Exato Mecanico

- <sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido
- <sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Mg. Eduardo José Barrantes Ríos  
Docente Postgrado-Español-Valdivia

# **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia1						Relevancia2						Claridad3						Sugerencias					
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	<b>PEDAGÓGICA</b>																								
1	El personal docente domina el contenido de las áreas que tienen a su cargo, así como su capacidad didáctica	✓						✓						✓											
2	El personal docente considera las características y necesidades individuales de los estudiantes, así como brindar condiciones para su aprendizaje	✓						✓						✓											
3	Los docentes realizan el Proyecto Curricular de la Institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de alumnos.	✓						✓						✓											
4	¿El personal docente realiza trabajo en equipo entre los docentes de las mismas áreas y diferentes ciclos?	✓						✓						✓											
5	El personal docente mantiene altas expectativas de desempeño respecto a lo que todos los estudiantes pueden aprender	✓						✓						✓											
6	El personal docente selecciona estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje	✓						✓						✓											
7	Los docentes planifican en forma adecuada las actividades de evaluación.	✓						✓						✓											
8	Los docentes utilizan los instrumentos de evaluación de acuerdo a las exigencias del enfoque pedagógico.	✓						✓						✓											
9	El personal docente tiene metas claras de aprendizaje y adecuadamente articuladas con el PCC	✓						✓						✓											
	<b>ADMINISTRATIVA</b>																								
10	Cuenta con liderazgo pedagógico y vela por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica	✓						✓						✓											
11	Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y servicios higiénicos que respeten las diferencias de género	✓						✓						✓											
12	Gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de la comunidad u otras entidades	✓						✓						✓											
13	Se respeta la estructura organizativa de la institución.	✓						✓						✓											
14	Cuenta con una gestión de ingresos y matrícula de alumnos.	✓						✓						✓											
15	La Gestión presupuestal garantiza el buen manejo ético y técnico y la generación de recursos propios para el desarrollo académico, administrativo y el bienestar institucional	✓						✓						✓											
	<b>INSTITUCIONAL</b>																								
16	Existe un sistema de trabajo planificado de los directivos, docentes y administrativos.	✓						✓						✓											
17	Hacen buen uso de los ingresos económicos para la mejora de la Institución educativa.	✓						✓						✓											
18	Se incorpora el diagnóstico preciso de las necesidades de los estudiantes en el PEI	✓						✓						✓											
19	El PEI se operativiza cada año a través de los Planes Anuales (PAT) debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa.	✓						✓						✓											





# **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia1						Relevancia2		Claridad3		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	<b>AFFECTIVO</b>												
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	✓		✓									
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución Educativa fueran míos.	✓		✓									
3	No me siento ligado emocionalmente a mi Institución Educativa.	✓		✓									
4	Sería muy duro para mí dejar esta Institución Educativa, inclusive si lo quisiera.	✓		✓									
5	Me sentiría culpable si dejara mi Institución Educativa ahora.	✓		✓									
6	No me siento integrado plenamente en mi Institución Educativa	✓		✓									
7	Esta Institución Educativa significa personalmente mucho para mí.	✓		✓									
	<b>CONTINUIDAD</b>												
8	El permanecer en esta Institución Educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓									
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución Educativa en estos momentos.	✓		✓									
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mi Institución Educativa.	✓		✓									
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución Educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	✓		✓									
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución Educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	✓		✓									
	<b>NORMATIVO</b>												
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	✓		✓									
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución Educativa ahora.	✓		✓									
15	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución Educativa.	✓		✓									
16	Esta Institución Educativa merece mi lealtad.	✓		✓									
17	No abandonaría mi Institución Educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	✓		✓									
18	Estoy en deuda con la Institución Educativa.	✓		✓									

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ☒ ]    No aplicable [ ☐ ]

Lima, Febrero del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: GUZMAN REZA, JORJEN    DNI: 06035571

Especialidad del evaluador: Técnica

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

